

PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BLAHBATUH GIANYAR

Ni Wayan Murnia¹⁾ Ni Wayan Eka Mitariyani²⁾, I Gusti Ayu Imbayani³⁾
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

ABSTRAK

Sebuah perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya apabila sumber daya manusia yang bekerja di sebuah institusi atau perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan institusi atau perusahaan tersebut juga akan terhambat. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat berperan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar yang berjumlah 35 pegawai. Teknik pengambilan sampel yaitu metode sampel jenuh, sehingga jumlah sampelnya adalah 35 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja pegawai semakin menurun. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai semakin tinggi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja pegawai semakin tinggi. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

A company can grow very rapidly if it has many competent human resources in its field, on the contrary, if human resources working in an institution or company are not qualified then the development of the institution or company will also be hampered. Good human resource management can play a role in improving employee performance. This research aims to find out and explain the influence of workload, work discipline and organizational commitment to employee performance in Blahbatuh Gianyar District Office.

The population in this study is all employees of Blahbatuh Gianyar District Office which numbers 35 employees. Sampling technique is a saturated sample method, so the number of samples is 35 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results of this study showed that workload negatively and significantly affects employee performance, which means that the higher the work felt by employees, the decreased employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, which means the higher the work discipline, the higher the employee

performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, which means the higher the organizational commitment, the higher the employee performance. For further researchers it is recommended and expected to expand the object of the study so as to provide a view that is more and can be implemented in general.

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

I. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat berperan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat penting untuk diperhatikan pada seluruh jenis bidang di perusahaan maupun institusi, demikian pula pada Kantor Kecamatan Blahbatuh. Kantor Kecamatan Blahbatuh memiliki pegawai berjumlah 35 orang. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa orang pegawai didapatkan fenomena lapangan yakni menurunnya kinerja para pegawai di Kantor Kecamatan Blahbatuh.

Faktor yang menyebabkan penurunan kinerja adalah kurangnya pemahaman menggunakan teknologi seperti laptop dan lainnya, hal ini bisa dilihat pada jumlah pekerjaan yang lebih banyak yang harus dikerjakan para pegawai berusia muda yang diakibatkan karena pegawai yang sudah berumur tidak bisa menggunakan laptop atau teknologi lainnya sehingga tugas-tugas yang seharusnya mereka kerjakan dilimpahkan kepada pegawai yang berusia muda tersebut, hal itu yang menyebabkan pelayanan kepada masyarakat yang cenderung lama, pekerjaan yang sebenarnya dapat dikerjakan dengan cepat harus tertunda sangat lama.

Penurunan kinerja juga berkaitan dengan pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh pegawai seperti sering datang terlambat, pulang sebelum waktunya karena alasan upacara agama maupun alasan pribadi lainnya. Hal ini mengakibatkan tingginya tingkat absensi kerja yang melebihi ketentuan. Tingkat absensi sebesar 3,44% melebihi target

yang ditetapkan oleh organisasi yaitu 3%. Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai tergolong tinggi karena menurut Utama, dkk (2012:93) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikiansangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator rendahnya kinerja pegawai.

Salah satu dukungan terciptanya kinerja yang baik adalah dengan adanya faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Menurut Munandar (2014:20) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Dari hasil observasi awal pada Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar diperoleh informasi bahwa beban kerja cukup tinggi bahkan pada bagian tertentu sangat tinggi. Tingginya beban kerja pegawai menyebabkan kelelahan sehingga banyak pegawai yang jatuh seorang karyawan dengan penuh kesadaran dan ketulusikhlasan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh kebijaksanaan perusahaan dari dalam.

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran

dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Yudiningsih dkk (2016) menemukan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Sidanti (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian menurut Nimpuno (2015) menemukan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Diyah, Y (2017) Menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan Tutik Pebrianti (2016) Menemukan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah komitmen organisasi dari pegawai bersangkutan. Komitmen organisasi para pegawai di Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar menjadi hal yang sangat diperhatikan. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi yang tertanam dalam diri pegawai akan membuat pegawai bersedia melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab guna menunjang kinerjanya dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan, banyak pegawai yang enggan melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab yang diberikan. Para pegawai merasa keberatan untuk melakukan pekerjaan diluar tanggungjawabnya karena merasa setiap pegawai sudah memiliki tanggung jawabnya masing-masing. Hal ini juga menunjukkan bahwa banyak pegawai yang kurang peduli pada kemajuan organisasi dan bekerja hanya sesuai porsinya saja yang pada akhirnya berdampak pada tidak adanya peningkatan pada kinerjanya.

Penelitian terkait dengan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dilaksanakan oleh Amirul Akbar, Mochammad Al Musadieq, Mochammad Djudi Mukzam (2017) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian dari Novita, Bambang Swasto Sunuharjo, Ika Ruhana (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi serta fenomena terkait kinerja pegawai Kantor Kecamatan Blahbatuh, maka peneliti melakukan penelitian terkait “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan)

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009). Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah tingkat terhadap para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora dalam Nurlela, 2014). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2012). Beban kerja merupakan suatu konsep yang multi-definisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat, Cain (2011). Sedangkan menurut Pemandagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Simamora (2013), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun kualifikasi pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4 Disiplin Kerja

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011) disiplin dapat berupa mematuhi peraturan-peraturan yang ada baik didalam undang-undang ataupun peraturan di dalam organisasi, sedangkan menurut Gorda (2014) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran dan ketulusikhlasan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh kebijaksanaan perusahaan dari dalam. Disiplin menunjukan suatu kondisi atau

sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit, disiplin berarti tindakan yang diambil oleh penyedia untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawannya (Siagian,2013).

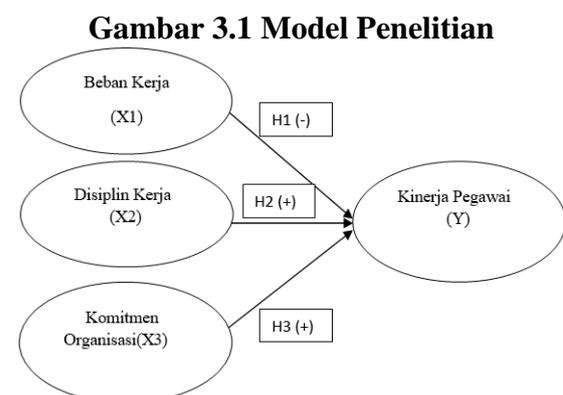
2.1.5 Komitmen Organisasi

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan akan memiliki suatu komitmen untuk mencapai suatu tujuan tersebut. Menurut Robbins (2011), menyatakan bahwa komitmen pada organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual yang merupakan hubungan variabel-variabel yang diteliti meliputi pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dapat digambarkan model penelitian berikut ini:



Sumber: Hasil pemikiran peneliti

3.2 Hipotesis

- H₁: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H₂: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar yang terletak di Jl. Wisma Gajah Mada No. 77-81, Blahbatuh, Gianyar Bali.

4.2 Objek Penelitian

Adapun obyek dari penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar yang berkaitan dengan Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai.

4.3 Definisi Operasional Variabel

1. Beban Kerja (X₁)

Beban Kerja adalah Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus dikerjakan oleh pegawai Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar atau lainnya dalam waktu yang telah ditentukan. Indikator dari beban kerja yaitu:

- a. Target Yang Harus Dicapai (X_{1.1})
- b. Kondisi Pekerjaan (X_{1.2})
- c. Standar Pekerjaan (X_{1.3})

2. Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin kerja merupakan Sikap dan perilaku seseorang yang diwujudkan dalam bentuk kesetiaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh kebijakan Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar. Indikator disiplin kerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Tujuan dan Kemampuan (X_{2.1})
- b. Teladan Pimpinan (X_{2.2})
- c. Balas Jasa (X_{2.3})
- d. Keadilan (X_{2.4})
- e. Sanksi Hukuman (X_{2.5})

3. Komitmen Organisasi (X₃)

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang pegawai memihak Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar dan tujuan dari Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar tersebut dan berniat untuk memelihara suatu Kantor Kecamatan Blahbatuh

Gianyar dengan baik. Adapun indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

- a. *Justice and support* (keadilan dan dukungan) (X_{3.1})
- b. *Shared Value* (nilai bersama) (X_{3.2})
- c. *Trust* (Kepercayaan) (X_{3.3})
- d. *Organizational Comprehension* (pemahaman organisasional) (X_{3.4})
- e. *Employee Involvement* (pelibatan pekerja) (X_{3.5})

4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar dalam suatu pekerjaan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Kualitas (Y₁)
- b. Kuantitas (Y₂)
- c. Ketepatan Waktu (Y₃)
- d. Efektifitas (Y₄)

4.4 Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar yang berjumlah 35 pegawai. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah hanya 35 orang maka dengan sendirinya semua anggota populasi digunakan sebagai responden dengan kata lain penelitian ini adalah penelitian sensus.

2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

V. Hasil Analisis dan Pembahasan
5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients Beta (β)	t	Sig.
	B	Std. Error			
Konstanta	5,848	0,539	-	10,853	0,000
Beban kerja (X1)	-0,164	0,027	-0,286	-6,199	0,000
Disiplin kerja (X2)	0,366	0,020	0,855	18,373	0,000
Komitmen organisasi (X3)	0,220	0,020	0,509	10,923	0,000
R	0,967				
adjusted Rsquare	0,928				
F hitung	147,875				
Sig F hitung	0,000				

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 hasil analisis regresi, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,848 - 0,164X_1 + 0,366X_2 + 0,220X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a = 5,848 ini berarti apabila beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai sebesar 5,848.
- b₁ = -0,164 berarti peningkatan terhadap beban kerja maka kinerja pegawai akan menurun dengan asumsi variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi tidak berubah.
- b₂ = 0,366 berarti peningkatan terhadap disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi variabel beban kerja dan komitmen organisasi tidak berubah.
- b₃ = 0,220 berarti peningkatan pada komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi variabel beban kerja dan disiplin kerja tidak berubah.

5.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,31830859
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,061
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,546
Asymp. Sig. (2-tailed)		,927

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,927 yang lebih besar dari 0,05. Hal itu berarti data telah berdistribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 3

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,992	1,009
	X2	,972	1,029
	X3	,968	1,033

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai tolerance beban kerja (X₁) sebesar 0,992, disiplin kerja (X₂) sebesar 0,972, komitmen organisasi (X₃) sebesar 0,968 dan *variance inflation factor* (VIF) variabel beban kerja (X₁) sebesar 1,009, variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 1,029, komitmen organisasi sebesar 1,033 sehingga semua variabel bebas bernilai tolerance lebih dari 0,1 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

C. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,071	,322		,221	,827
	X1	,014	,016	,155	,912	,369
	X2	,016	,012	,231	1,353	,186
	X3	-,013	,012	-,187	-1,090	,284

a. Dependent Variable: Abres

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai sig > 0,05 dengan demikian variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel absolut residu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.3 Uji F

Hasil uji *model fit* (uji F) dapat dilihat pada Tabel 1 diperoleh nilai Sig F = 0,000 lebih kecil dari 0,05, ini berarti bahwa secara simultan beban kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai (Y). Maka model layak digunakan.

5.4 Koefisien Determinasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis statistik pada Tabel 1 diperoleh besarnya koefisien determinasi sebesar 0,928 atau 92,8%. Ini menunjukkan beban kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 92,8% dan 7,2% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.5 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui masing-masing atau secara parsial variabel bebas yaitu beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Sementara itu secara parsial pengaruh dari ketiga variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat ditunjukkan pada Tabel 1.

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel beban kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = -6,199$ nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian variabel disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 18,373$ nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian variabel komitmen organisasi diperoleh nilai $t_{hitung} = 10,923$ nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan.

5.6 Pembahasan

1) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja pegawai semakin menurun. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010:16). Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana kinerja menurut Maharjan (2012) merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Penelitian sebelumnya memberikan bukti, seperti yang dikemukakan oleh Dewi (2017) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian Artadi (2015) menemukan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Sujarwanti (2016) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai kerja semakin meningkat. Menurut Hasibuan (2014) kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang

bail. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudiningsih dkk (2016) menemukan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Sidanti (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian menurut Nimpuno (2015) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja pegawai semakin meningkat. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok, maupun organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada organisasinya maka akan memprioritaskan tujuan perusahaan (Putri, 2019). Komitmen organisasi yang kuat dalam organisasi akan berdampak baik bagi peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya komitmen organisasi dalam organisasi atau perusahaan maka individu akan berusaha untuk mencapai tujuan dari organisasi sesuai kepentingan organisasi. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan Rahman (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan Rahmawati (2019) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

- 1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh pegawai

maka kinerja pegawai semakin menurun.

- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai semakin tinggi.
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja pegawai semakin tinggi.

6.2 Saran

- 1) Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel beban kerja dimana indikator kondisi kerja memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah. Maka disarankan kepada Kepala Kantor Kecamatan Blahbatuh memperbaiki pada kondisi pekerjaan, untuk itu pegawai agar lebih sigap dalam mengambil keputusan dalam bekerja. Misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- 2) Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel disiplin kerja dimana indikator sanksi hukum memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah. Maka disarankan kepada Kepala Kantor Kecamatan Blahbatuh agar tidak diskriminatif dalam menegakkan disiplin. Misalnya perbedaan pemberian sanksi yang berbeda kepada pegawai tetap dan pegawai kontrak terkait dengan pelanggaran yang sama.
- 3) Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel komitmen organisasi dimana indikator rasa percaya antar pegawai memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah. Maka disarankan kepada Kepala Kantor Kecamatan Blahbatuh untuk tetap menjaga kepercayaan terhadap

masin-masing pegawai maupun antar pegawai dengan pegawai agar tidak terjadi miskomunikasi antar pegawai dalam bekerja dengan memahami *jobdescription* masing-masing pegawai. Misalnya, kepercayaan kepala kantor untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan kepada masing-masing pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Artadi, Febri Furqon. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Darsono, P., & Siswandoko, T. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dhania, D. R. 2012. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi: Pitutur*, 1(1), 15-23.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Nimpuno, G. A. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nurlela, N., & Suprpto, H. 2014. Identifikasi Dan Analisis Manajemen Risiko
- Pebrianti, W. 2016. *Web attractiveness, hedonic shopping value and online buying decision*. *Pertanika International Journal of Economic and Management (IJEM)*, 10, 123-134
- Putri, F. N., & Pradana, M. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Keuangan PT. Gracia Pharmindo. *eProceedings of Management*, 8(4).
- Ramandei, P. 2009. Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura)
- Robbins, P. 2011. *Political ecology: A critical introduction* (Vol. 16). John Wiley & Sons
- Sidanti, H. 2015. pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53
- Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).