

Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka

Maria Evarista Botha Keban

Universitas Nusa Nipa

email: mariaevaristabothakeban@gmail.com

Antonius Philipus Kurniawan

Universitas Nusa Nipa

Viktor Eko Transilvanus

Universitas Nusa Nipa

Abstract

The background of this research was the survey results which showed that the employees performance at the Population and Civil Registry Office was not really optimized. This research aimed to (1) determine the description of employee performance, workload, and work discipline at the Population and Civil Registry Office of Sikka regency (2) determine the influence of workload and work discipline on employee performance at the Population and Civil Registry Office of Sikka regency both partially and simultaneously.

The population in this research were the employee in the Population and Civil Registry Office of Sikka regency with a total sampel of 55 participants. The sampling technique in this research was conducted saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive method in the form of multiple linear regression. Hypothesis testing was done through F test and t test.

The results of descriptive analysis showed that the employee performance variable, workload, and work discipline were categorized into sufficient or moderate category. The statistical results of the t test indicated that the workload variables had an insignificant influence and work discipline had a significant influence on employee performance. The f test results showed that the workload and work discipline variables simultaneously had a significant influence on employee performance. The coefficient of determination was 0,471 which means that the contribution of workload variables and work discipline was 22,2% at the Population and Civil Registration Office of Sikka Regency.

Keywords: Workload, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Latar belakang dari penelitian ini adalah hasil survey menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil belum maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk mengetahui gambaran Kinerja Pegawai, Beban Kerja dan Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. (2) Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka baik secara simultan maupun parsial.

Populasi dalam penelitian ini adalah merupakan pegawai yang bekerja pada Kabupaten Sikka sebanyak 55 orang. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan analisis menggunakan metode deskriptif yaitu regresi linear berganda. Pengujian hipotesis melalui uji F dan uji t.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai, beban kerja dan disiplin kerja dengan kriteria cukup. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar 0,471 yang berarti bahwa kontribusi variabel beban kerja dan disiplin kerja sebesar 22,2% pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

LATAR BELAKANG

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil berwajib menyusun Laporan Kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta atas penggunaan anggaran Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. Dalam fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka terkandung makna pencatatan, penerbitan, penyimpanan serta pemeliharaan data kependudukan, dengan arti untuk pengelolaan urusan tata usaha dengan baik, sehingga dapat dilaksanakan langkah-langkah perbaikan pada saat yang tepat guna terpeliharanya arsip-arsip/dokumen penduduk dengan baik, karena itu seharusnya dalam melaksanakan kegiatan haruslah berorientasi kepada tugas pokok dan fungsi. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka membantu Kepala Daerah dibidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk dan Catatan Sipil yang dipimpin seorang Kepala Dinas untuk membantu Bupati dalam Bidang Administrasi atau Dokumen Kependudukan. Pelayanan kependudukan ini meliputi pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil meliputi pembuatan Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk Elektronik (e-KTP), surat pindah dll, sedangkan pencatatan sipil meliputi pembuatan kutipan akta kelahiran, kutipan akta kematian, kutipan akta perceraian, pencatatan pengakuan anak dan pengesahan anak, pencatatan perubahan nama, dan pencatatan perubahan kewarganegaraan.

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Sikka maka dilakukan Prasurvey dengan menyebarkan kuisioner sementara kepada 15 responden. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut di peroleh data seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka.

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality (kualitas)</i>	0	0	5	10	10	30	6	24	9	45	109	150	72,67
2	<i>Quantity</i>	0	0	0	0	0	0	15	60	15	75	135	150	90,00
3	<i>Time Lines (waktu)</i>	0	0	2	4	4	12	18	72	6	30	118	150	78,67
4	<i>Cost Effectiveness (efektifitas biaya)</i>	0	0	1	2	7	21	14	56	8	40	119	150	79,33
5	<i>Need For Supervision (pengawasan)</i>	0	0	2	4	4	12	12	48	12	60	124	150	82,67
6	<i>Interpersonal Import</i>	0	0	0	0	0	0	14	56	16	80	136	150	90,67
Jumlah												741	900	82,33
SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 15 Orang, Jumlah Pernyataan: 12, Skor Aktal = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktal/Skor Ideal) x 100%														

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil belum maksimal. Hal ini terlihat dari skor yang didapat sebesar 741 dari skor ideal 900 atau dengan presentase 82,33%. Dengan demikian terdapat gap sebesar 17,67% yang menjadi permasalahan kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Permasalahan kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor yang pertama terdapat dalam kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja menurut Sutrisno (2009) adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Selain beban kerja, faktor lain yang sangat menentukan kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka adalah Disiplin Kerja. Menurut Indharwati (2003) kedisiplinan adalah melakukan apa yang telah disetujui bersama para pemimpin dan pekerja yang persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan atau kebiasaan. Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial (Arifin, *et al* 2017:44).

Beban kerja dan Disiplin kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian di beban kerja terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dari kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, dirangkum dalam tabel 1.2 berikut, dan selanjutnya akan mengkaji secara empiris sejauh mana hubungan atau pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk memberikan arahan dalam penelitian ini maka dirumuskan kesejangan penelitian (*research gap*) seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2 Ringkasan *research gap*

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	Simanjuntak, <i>et al.</i> (2021), Ahmad, <i>et al.</i> (2019), Santoso & Widodo (2022).
		Berpengaruh negatif dan signifikan	Rolos, <i>et al.</i> (2018)
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Rohmatulloh, W., & Satrio, B. (2017).
2	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	Azwar & Abrian. (2015), Syafrina, N. (2017) Wanta, <i>et al.</i> (2022).
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Arisanti, <i>et al</i> (2019).
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Sanjaya, F. A., & Prijati, P. (2020).

Sumber: *Research Gap Penelitian Terdahulu diolah Penulis 2023.*

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Fauzi (1995:207) dalam Juru *et al* (2022:3) “kinerja merupakan suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode, seiring dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, suatu dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya”. Adapun pengertian kinerja menurut Bangun (2012:231) dalam Selvin *et al* (2023:3) menyatakan Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Seorang pegawai atau karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Menurut (Mulyadi, 2007) dalam Transilvanus *et al* (2023:36) Kinerja organisasi adalah keberhasilan personel, tim atau organisasi dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Sedangkan menurut Obon (2014:11) Kinerja adalah hasil akhir dari suatu firma yang diperoleh sebagai akibat dari sejumlah aktivitas internal. Setiap perusahaan menyadari bahwa ada kebutuhan untuk memanfaatkan sumber daya perusahaan untuk memaksimalkan kinerja perusahaan dalam menghadapi persaingan.

Beban Kerja

Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Menurut Utomo (2008) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan (Nabawi 2019:170). Selanjutnya menurut Munandar (2010) dalam Ro'ichah (2023) menyatakan indikator beban kerja adalah :Target yang harus dicapai, Kondisi Pekerjaan dan Standar Pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut Siswadi (2016) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013:291) dalam Saleh dan Utomo (2018:32) adalah 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. Selanjutnya menurut Agustini (2011:73) dalam Siregar (2020:27-28) menyatakan indikator beban kerja adalah :Target yang harus dicapai, Kondisi Pekerjaan dan Standar Pekerjaan.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H3 : Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif yang bersifat Asosiatif Populasinya adalah pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka yang berjumlah 55 pegawai. Teknik Sampling Jenuh, yaitu, teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Istilah lain

Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka untuk sampel jenuh yaitu sensus, dimana sampelnya adalah 55 Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Penelitian

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka membantu Kepala Daerah dibidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk dan Catatan Sipil yang dipimpin seorang Kepala Dinas untuk membantu Bupati dalam Bidang Administrasi atau Dokumen Kependudukan. Proses pengumpulan data-data kuisisioner ini dengan menggunakan karakteristik responden dimana berdasarkan tingkat umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan tingkat pekerjaan. Hasil uji instrument terdiri dari pengujian.

1. Uji Validasitas

Tabel 4.5 Hasil uji validitas

No Item	Coefisien Korelasi			Kriteria uji validitas	Keterangan
	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai		
1	0,734	0,746	0,423	0,30	Valid
2	0,786	0,874	0,426	0,30	Valid
3	0,706	0,754	0,662	0,30	Valid
4	0,710	0,843	0,369	0,30	Valid
5	0,696	0,804	0,541	0,30	Valid
6	0,331	0,762	0,300	0,30	Valid
7		0,705	0,610	0,30	Valid
8			0,639	0,30	Valid
9			0,486	0,30	Valid
10			0,388	0,30	Valid
11			0,349	0,30	Valid
12			0,312	0,30	Valid
Koefisien Korelasi > 0,30 = Valid					

(Sumber : hasil olah data)

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized Items</i>	Jumlah Item	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.656	12	Reliabel
Beban Kerja	0.734	6	Reliabel
Disiplin Kerja	0.891	7	Reliabel

Hasil uji variabel beban kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada tabel 4.6 Menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* melebihi persyaratan minimal 0,6. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua kuesioner dari ketiga variabel ini adalah reliabel sehingga dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

3. Uji Normalitas

Tabel 4.10 Uji normalitas one-sample kolmogorov-smirnov test

	Unstandardized Residual
N	55
Kinerja	0,200
Beban Kerja	0,070
Disiplin Kerja	0,053

(Sumber : Hasil olah data)

Dari hasil pengolahan data pada Tabel 4.10 diketahui bahwa nilai signifikan untuk semua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Multikolinearitas

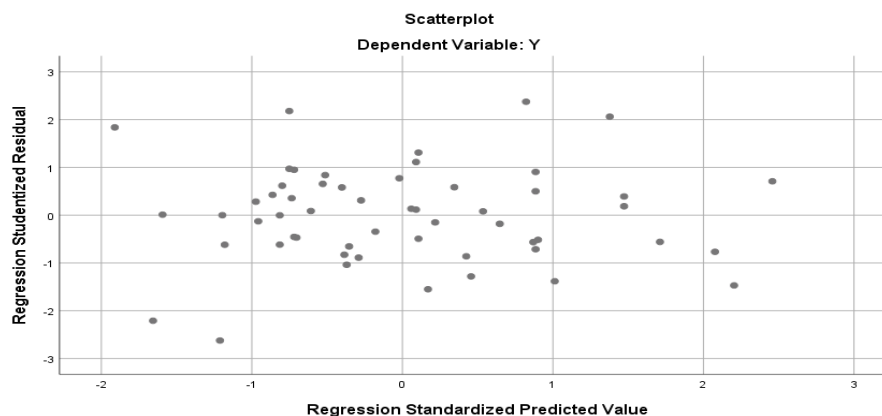
No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Beban Kerja	0,359	2,784	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2.	Disiplin Kerja	0,359	2,784	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil olah data

Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas tabel 4.11 diketahui bahwa tidak ada satupun dari variabel bebas yang mempunyai nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1. Begitu juga nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas (*independent*), sehingga model regresi ini tidak ada masalah multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS.25 dapat ditunjukkan pada gambar 4.2 berikut ini :



Pada Scatterplot gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa data menyebar hampir merata baik di atas maupun dibawah titik nol dan tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastitas). Dengan demikian maka dapat dipastikan bahwa data hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain sebaran data adalah sama (homokedastisitas).

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS.25 , dapat ditunjukkan pada tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.14 Uji hipotesis simultan (Uji F) ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380,507	2	190,254	7,407	0,001 ^b
	Residual	1335,674	52	25,686		
	Total	1716,182	54			

Sumber: Hasil olah data

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 8,846 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Cara menguji hipotesis uji F adalah: 1. Artinya naik-turunnya nilai kinerja sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini : variabel beban kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Dapat disimpulkan Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu variabel beban kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.15 Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	27,947	3,422		8,166	0,000	
	X1	-0,337	0,306	-0,225	-1,102	0,276	0,359
	X2	0,633	0,205	0,631	3,092	0,003	0,359

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.15 uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel beban kerja (X_1):

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,276. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05).

2. Variabel disiplin kerja (X_2)

- a. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16 Koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,471 ^a	,222	,192	5,06814	1,876

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa hubungan antara variabel bebas dengan kinerja (Y) adalah sebagai berikut: nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,471, nilai ini terletak antara Interval koefisien 0,40-0,599 sehingga tingkat hubungan antara variabel bebas dengan kinerja (Y) diinterprestasikan “Cukup “.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Menurut Utomo (2008) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan (Nabawi 2019:170).

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,276. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $t_{hitung} < t_{tabel}$ $-1,102 < 2,01$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), bahwa secara parsial variabel beban kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Siswadi (2016) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,092 > 2,00$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan

menolak hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Menurut Moeheriono (2012:95) dalam Hafiz, *et al* (2020:83), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $F_{hitung} > F_{tabel}$ $7,407 > 3,18$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), bahwa secara simultan beban kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Beban Kerja adalah 60,79% dengan kategori cukup baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Disiplin Kerja adalah 65,18% dengan kategori cukup baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 60,30% dengan kategori cukup baik.
2. Hasil statistik uji f menunjukkan bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yaitu: variabel beban kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% makadapat disimpulkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
3. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial). a). Variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,0276 nilai signifikan lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5%. b). Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,003 nilai signifikan lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05).
4. Uji Determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,471, nilai ini terletak antara Interval koefisien 0,40-0,599 sehingga tingkat hubungan antara variabel bebas dengan kinerja (Y) diinterpretasikan “Cukup”.

SARAN

1. Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Sikka
 - a. Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperbaiki Disiplin Kerja yaitu tingkat kehadiran, pemimpin harus lebih tegas pada pegawai perihal kehadiran dalam bekerja misalnya; datang dan pulang tepat waktu, memberikan sanksi kepada pegawai seperti penambahan waktu bekerja sehingga kehadiran pegawai lebih tertib, tidak ada keterlambatan dalam bekerja dan pekerjaan kantor dapat diselesaikan dengan cepat, dengan begitu kinerja pegawai akan dapat meningkat dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 7(3), 2811-2820.
- Arifin, S., Mardikaningsih, R., & Al Hakim, Y. R. (2017). Pengaruh kedisiplinan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*. 2(1), 43-50.
- Arifin, S., Mardikaningsih, R., & Al Hakim, Y. R. (2017). Pengaruh kedisiplinan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*. 2(1), 43-50.
- Azwar, H., & Abrian, Y. (2015). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. *Journal of Home Economics and Tourism*. 9(2), 1-16.
- Gibson, Ivancevich Donelly. (2009). Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Juru, P., Muda, V. A., Da Silva, Y. O., Carcia, M. S. M., & Yuliana, M. (2022). Analisis kinerja organisasi dengan menggunakan pendekatan balanced scorecard pada Kelurahan Kabor Kabupaten Sikka. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(1), 75-87.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Obon, W., & Sugiono, S. (2014). Mengembangkan Kualitas Strategi Bersaing Yang Berdampak Pada Kinerja Perusahaan (Studi pada UKM Penggilingan Batu Putih di Kabupaten Pati dan Jepara) (Doctoral dissertation, UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Ro'ichah, V. M. (2023). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja perawat (Studi pada perawat DI IGD RSUD JOMBANG).
- Rohmatulloh, W., & Satrio, B. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(9).

- Sanjaya, F. A., & Prijati, P. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*. 9(11), 1-12.
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*. 12(1).
- Selvin, E. N., Kurniawan, A. P., & Transilvanus, V. E. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 121-132.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03).
- Siregar, S. A. (2020). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Medan (Doctoral dissertation).
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4).
- Transilvanus, V. E., Tonce, Y., Juru, P., Dince, M. N., & Sea, M. N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Dinas Pertanian Kabupaten Sikka. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 35-42.
- Utomo, U. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Arcan.
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di masa pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. 10(1), 113-122.