

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN MAJENE**



**SUBRIAH
C0118552**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN MAJENE**



**SUBRIAH
C0118552**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2025**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN MAJENE**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

**PROGRAM STUDI
MANAJEMEN**

**SUBRIAH
C0118552**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2025**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN MAJENE**



**SUBRIAH
C0118552**

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai
Gelara Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Sulawesi Barat

Pembimbing I

Dr. Sumarsih., S.E., M.M
NIDN: 0004017707

Pembimbing II

Arifhan Ady Dj, S.E., M.M
NIDN: 0912077903

Menyetujui,

Ketua Program Studi Manajemen

Erwin, S.E., M.M
NIDN: 0003098909

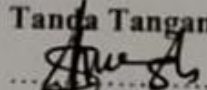
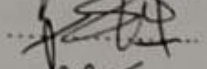
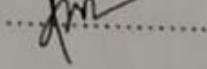
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh

**SUBRIAH
C0118552**

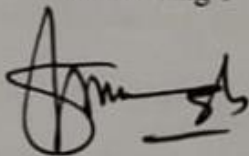
Telah diuji dan diterima ujian
Pada tanggal..... dan dinyatakan lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Sumarsih, SE., MM	Ketua Penguji	
2. Arifhan Ady DJ, SE., MM	Sekretaris	
3. Dr. A. Suryani Syamsuddin, SE., MM	Penguji I	
4. Muhammad Fauzan, S.T., M.M	Penguji II	

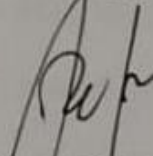
Telah disetujui oleh :

Pembimbing I



Dr. Sumarsih, S.E., MM
NIDN: 0004017707

Pembimbing II



Arifhan Ady DJ, S.E., M.M
NIDN: 0912077903

Menyetujui :
Dekan Fakultas Ekonomi



Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB
NIP. 19670321994032001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini ;

Nama : Subriah

Nim : C0118331

Program studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

“ PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MAJENE “

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan dan diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Majene, 2 September 2025

Yang membuat pernyataan



Subriah
C0118552

ABSTRAK

SUBRIAH, Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene,
“dibimbing oleh “Sumarsih dan Arifhan Ady Dj “

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene. Lokasi penelitian dilakukan terhadap pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene berjumlah 93 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner/angket. Teknik analisis data menggunakan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene (2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene (3) Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

SUBRIAH, The Influence of work discipline and workload on Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion, Majene Regency,
"guided by "Sumarsih dan Arifhan Ady Dj "

This research aims to determine the influence of work discipline and workload on employee performance at the Office of the Ministry of Religion, Majene Regency. The location of the research was 93 employees at the Office of the Ministry of Religion, Majene Regency. Sampling used a saturated sampling technique where all members were taken as samples. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique uses data analysis using linear multiple regression analysis. The results of this research show that (1) Work Discipline has a positive and significant effect on the Majene Regency Ministry of Religion Office (2) Workload has a positive and significant effect on the Majene Regency Ministry of Religion Office (3) Work Discipline and Workload has a positive and significant effect on Employee Performance at the Majene Regency Ministry of Religion Office.

Keywords: Work Discipline, Workload, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kementerian agama secara umum merupakan salah satu lembaga pemerintah yang secara hiarki bersifat vertikal bertugas mengawal moral bangsa dan menata kehidupan umat beragama dalam sistem kehidupan nasional, bertanggung jawab untuk melakukan penataan dan pembinaan serta kesinamabungan, demi terwujudnya kehidupan masyarakat yang damai, dinamis, berdasarkan pancasila. Dalam kehidupan masyarakat sosial dan keagamaan yang kompleks, kementerian agama diuntut untuk selalu meningkatkan kinerja, kualitas organisasi sistem pengelolaan dan sumber daya manusia yang memadai demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, serta mengutamakan pelayanan terhadap masyarakat.

Hubungan hal tersebut didasari oleh undang-undang dasar RI Tahun 1945 pasal 29 ayat 1 dan 2. Ayat 1 negara berdasarkan atas ketuhanan yang maha esa. Ayat 2 negara menjamin kemerdekaan setiap orang untuk memeluk agama masing-masing dan untuk beribadah menurut agamanya dan mempercayainya. Penetapan pemerintah nomor 1/SD tahun 1946 tentang dibentuknya departemen agama, penetapan pemerintah nomor 5/ SD tahun 1946 tentang pelimpahan tugas-tugas keagamaan dari beberapa departemen, yang mencakup perwakilan dan peradilan agama kemasjid dan urusan mahkama islam yang tinggi, dan pengajaran agama disekolah-sekolah. berdasarkan surat keputusan presiden RI nomor : 1/ SD

tahun 1946, tanggal 3 januari 1946 tentang tekad departemen agama yang ditetapkan di jogyakarta. Kedudukan departemen agama RI sebagai bagian dari pemerintah negara yang dipimpin oleh seorang menteri agama bertanggung jawab langsung kepada presiden berdasarkan keputusan menteri agama RI tahun 1956, maka ditetapkan akan berdirinya departemen agama dalam negara republik indonesia yaitu hari kamis tanggal 3 januari 1946 bertepatan dengan tanggal 29 muharram 1364 H.

Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam priode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena, memiliki akal, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreaktifitas yang sangat di butuhkan oleh organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Menurut Solovitch dan Keeps (2016) (dalam Septiadi 2020) kinerja pegawai adalah seperangkat hasil yang di capai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang di minta.

Menurut Prawirosentoso (2008) (dalam Septiadi 2020) kinerja pegawai hasil kerja yang dicapai oleh sesorang atau sekelompok orang atau dalam suatu oraganisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapaitujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etikanya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang di berikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang di lakukan oleh pegawai yang biasanya di gunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan satu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Kinerja seorang pegawai tidak terlepas dari masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh organisasi pemerintah karena akan berdampak pada kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas pegawai dalam suatu organisasi, bila tingkat disiplin pegawai suatu organisasi baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja pegawai atau bisa juga memicu motivasi pegawai karena beberapa pegawai cenderung malas bekerja bila tidak menegakkan disiplin yang tegas.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja adalah sejumlah proses kegiatan yang harus di selesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang di berikan maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditambahkan dalam diri setiap orang atau pegawai. Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-

peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi dan peraturan sangat diperlukan dalam sebuah organisasi untuk memberikan bimbingan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi organisasi. Selain itu kantor harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas dan mutlak, mudah dipahami bagi semua pegawai.

Menurut Hasibuan (2017) (dalam Paramban 2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan standar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Menurut singodimejo (2015) dalam Paramban 2018 mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Beban kerja merupakan beban fisik, mental sosial yang di terima oleh seseorang yang harus di selesaikan dalam jangka waktu sesuai dengan kemampuan fisik,maupun keterbatasan pekerjaan yang menerima beban tersebut.

Koesomowidjojo (2017) (dalam Ahmad dan Taeoreh 2019:03) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang di berikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Sumatso (2016) (dalam Rohman dan Ichsan 2021:06) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Kementrian Agama Kabupaten Majene merupakan kementerian yang bertugas menyelenggaraan pemerintahan dalam bidang agama. Kantor kementrian ini merupakan kantor yang menyelenggarakan pelaksanaan bimbingan kerukunan umat beragama, pelayanan informasi dan hubungan masyarakat dan pelaksanaan urusan ketatausahaan, rumah tangga milik/kekayaan Negara. Kantor Kementerian Agama Majene berada pada jalan melati No.1, Labuang kecamatan banggae timur, kabupaten majene, Sulawesi Barat 91412.

Dalam memberikan pelayanan jasa bagi masyarakat sangat di butuhkan efektivitas dan efesiensi waktu. Hal ini berkaitan dengan masyarakat di mana sering kali terlibat dalam pengurusan karena adanya proses keterlambatan pelayanan yang di berikan kepada masyarakat sehingga berpengaruh terhadap kepuasan masyarakat terhadap Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene.

Setelah peneliti melakukan observasi di Kantor Kementerian Agama maka terlihat fenomena masalah yang berhubungan dengan masalah kinerja pegawai masih ada beberapa pegawai yang tidak menaati kedisiplinan seperti pegawai yang datang terlambat, serta pegawai yang meninggalkan kantor untuk urusan pribadinya. Hal ini menunjukan bawah tingkat loyalitas pegawai masih kurang. Selain masalah disiplin kerja, masalah beban kerja pegawai juga masih ada terlihat seperti masih ada beberapa pegawai yang beban kerjanya sedikit

mengakibatkan beberapa pegawai tidak melakukan apa-apa terlihat seperti pegawai yang datang hanya duduk saja sambil baca koran lalu pulang.

Adapun penelitian yang mengenai kinerja pegawai yang di lakukan oleh Sumiati Paramban (2018) menunjukan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja yang di terapkan kantor pusdiklat kementerian pendidikan dan kebudayaan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang di lakukan oleh Zumi Amando Putra (2019) menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan sters kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang di lakukan oleh Andi Nursafaat Wijaya (2020) hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nailul Murna dan Sri Isnawati (2022) menunjukkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang di lakukan oleh Hermawati Manalu (2020) hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya perbedaan hasil (*Research Gap*) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada penelitian yang di lakukan oleh

Sumiati Paramban (2018) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nailul Murna dan Sri Isnawati (2022) hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Zumi Amando Putra (2019) menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hermawati Manalu (2020) hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyusun tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh/signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene ?

2. Apakah beban kerja berpengaruh/signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene ?

3. Apakah disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh/signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang akan di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene.

1.4 Manfaat Penelitian

Sebuah penelitian harus memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, adapun manfaat teoritis dan praktis dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis merupakan manfaat yang berkenaan dengan ilmu pengetahuan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten majene dan sebagai bahan masukan bagi pihak pegawai di Kantor Kemeterian Agama Kabupaten

Majene sehubungan dengan beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi penulis, penelitian ini di harapkan dapat berguna untuk menambahkan pengetahuan dan bagi penulis yang lain dapat di gunakan sebagai bahan perbandingan atau masukan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Tsauri (2013:04) manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat di gunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Tsauri (2013:04) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiaanya pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) berbeda dengan manajemen personalia (*personnel management*). Sumber daya manusia menaggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus di kelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya yang telah di tetapkan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Tsauri (2013:07) anajemen sumber daya manusia di perlukan untuk meningkatkan evektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya memberikan kepada organisasi satu kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya organisasi mendapatkan, pengembangan, menggunakan,

pengevaluasi, pemeliharaan karyawan dalam jumlah kualitas dan tipe kualitas yang tepat.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Budiasa (2021:14) Kinerja berasal dari *performance* yang berarti presentasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Mangkunegara dalam Budiasa (2021:14) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Budiasa (2021:14) Kinerja merupakan perilaku nyata dari setiap individu atas hasil kerjanya kepada organisasi sehingga setiap pegawai mempunyai hasil kerja berbeda dengan lainnya. Baik tidaknya kinerja suatu individu sangat berpengaruh kepada kelangsungan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa teori tentang kinerja diatas, dapat disimpulkan kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tatacara atau prosedur sesuai standar yang telah di tetapkan.

2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Didalam suatu perusahaan kinerja seseorang dengan pegawai lainnya sangat berbeda-beda tergantung keahlian dan keterampilan yang ia miliki dan faktor-

faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang didapatkan pegawai disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan yang terbaik Menurut Handoko (dalam Akbar 2018:8) adapun faktor-faktor yang memepengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus di penuhi, kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat harkiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan peran seseorang terhadap pekerjaanya. Hal ini terlihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi lingkungan kerjanya.

3. Tingkat stres

Stres merupakan salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi pekerja isini adalah tempat kerja, fasilitas serta penyiaran dalam ruang kerja.

5. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh pegawai atas apa yang dilakukan untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

6. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penempatan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individu atau sekelompok pegawai secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) (dalam Dewi 2019) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Robbins (2016) (dalam Dewi 2019) indikator kerja adalah alat ukur dari persepsi sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja, kualitas merupakan alat ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan seorang karyawan.
2. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan dan ditanyakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil

autfut serta memaksimalkan waktu yang telah tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi tenaga, uang, teknologi, bahan baku. Dimaksimalkan dengan maksud menekan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan tepat waktu. Kemandirian merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap sebuah instansi.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Masalah disiplin kerja khususnya masalah disiplin pegawai merupakan suatu permasalahan yang berdimensi luas dan kompleks, karena menyangkut segenap tata nilai dan norma-norma peraturan keputusan, yang kesemuanya itu mutlak untuk di taati, serta di jadikan panduan dalam gerak di namika organisasi baik secara individu maupun secara kolektif sebagai upaya peningkatan kinerja sesuai tugas yang di berikan.

Menurut hasibuan (2013) (dalam Farida dan Hartono 2016:41) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan disanksi atas pelanggarannya.

Menurut Rivai (2015) (dalam Farida dan Hartono 2016:41) disiplin kerja adalah suawatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Edy (2016) (dalam Arista 2021: 722) disiplin kerja merupakan sikap seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang terdapat atau bisa juga disiplin merupakan perilaku, serta perbuatan yang selaras dengan peraturan dari oraganisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

2.1.4.2 Faktor –Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang. Adapaun faktor-faktor mempengaruhi menurut Hasibuan (2016) (dalam Paramban 2018:28) disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan karywan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara idieal cukup menantang bagi kemapuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar pekerjaannya

atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik. Terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan makin baik pula

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar, kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

3. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan adanya teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik, jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahanpun akan kurang disiplin.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau

hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan demikian yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi kedisiplinan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berat atau ringannya sanksi yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik dan buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas,

bertindak dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahaan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

8. Hubungan kemanusiaan

hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan hubungan baik bersifat vertikal maupunrel horizontal yang terdiri dari *direct single relationships*, *directdeirect grup relationships*, dan *cos relationships* hendaknya hormonis

Terciptanya human relationships yang serasi mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hak ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Senambela (2016) (dalam Elianti 2020:07) disiplin kerja adalah kesadaran pegawai dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan satu alat yang di gunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Senambela (2016) (dalam Elianti 2021:09) adapun indikator disiplin kerja antara lain sebagai berikut:

1. Kehadiran di tempat kerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.1.5 Beban Kerja

2.1.5.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan dalam menyelesaikan tugasnya,serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang di berikan kepadanya.

Menurut Suci R Mar'rih (2017) (dalam Rohman dan Ichsan 2021:6) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan pekerjaan yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab besar atas pekerjaan yang dipikulnya.

Menurut Suci R Mar'rih (2017) (dalam Rohman dan Ichsan 2021:6) menyatakan bahwa beban kerja ialah kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

Menurut sunarso (2012) (dalam Rohman dan Ichsan 2021:6) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu.

2.1.5.2 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Achyana (2016) (dalam Diana 2019: 196) ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal, dan faktor internal adapun pejelasanannya sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

- a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan saran kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat fisiologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, *shift* kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja fisiologis. Ketiga aspek ini di sebut *wring stresor*.

2) Faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status giszi, kondisi kesehatan) faktor pasikis(motivasi, presepsi, kepercayaan, keiginan dan kepuasan.

2.1.5.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Astianto dan Supardi (2017) (dalam Diana 2019: 196) beban kerja dapat di denifisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan bekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi.

Menurut koesomowidjojo (2017) (dalam Diana 2019: 196) dunia kerja dikenal beberapa indikantor untuk mengetahui besar kerja yang harus dicapai oleh karyawan antara lain:

1) Target yang harus di capai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalya untuk mencari nasabah, menganalisis, dan pencairan dana pandangan mengenai hasil kerja yang harus di selesiakan dalam jangka tertentu.

2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisis pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat berhadapan dengan nasabah, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar kerja

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalkan perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat diatas, indikator beban kerja terdiri dari pandangan karyawan mengenai target yang telah diselesaikan sesuai dengan waktu tertentu, pengambilan keputusan oleh pegawai jika terjadi hal-hal yang tak terduga, serta kesan pegawai mengenai beban kerja yang harus diselesaikan.

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

2.1.6.1 Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja

Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik. Disiplin harus ditegakkan dalam organisasi karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuan sebuah organisasi. Kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi adalah dengan adanya kedisiplinan. Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Sinamora (2011) (dalam Wijaya 2020:27).

Disiplin kerja dengan kinerja sangat mempunyai hubungan erat karena dengan adanya kedisiplinan yang tinggi semua pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan dapat berjalan tanpa adanya hambatan yang besar dan memunculkan kesadaran bagi pegawai dalam menaati semua peraturan organisasi dan semua norma-norma yang berlaku. Menurut Hasibuan (2012) (dalam Wijaya 2020:27).

Kinerja sebagai hasil kerja yang di capai oleh individu yang di sesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja yang mana kinerja juga berkaitan dengan perilaku yang di arahkan seperti disiplin kerja pada misi atau sasaran organisasi.

Hal ini juga menjelaskan ukuran kinerja tidak hanya terbatas pada standar kualitas dan kuantitas semata, tetapi yang lebih penting dari itu adalah tanggung jawab dalam bekerja untuk menjalankan misi dan sasaran organisasi. Mempertahankan kedisiplinan yang sudah baik dan tidak mudah puas dengan kinerja yang telah di capai adalah salah satu cara bagi pegawai untuk lebih meningkatkan tujuan yang ingin di capai agar dapat bertahan dan dapat lebih ditingkatkan dan kembangkan. Maka dari itu kedisiplinanlah yang memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja yang baik.

2.1.6.2 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja

Beban kerja yang tinggi juga merupakan penyebab kurang senangnya pegawai terhadap pekerjaannya hingga akhirnya berubah menjadi kelelahan dalam bekerja. Beban kerja juga berdampak terhadap fisik dan psikis sehingga mengganggu kinerja pegawai yang akan berdampak buruk terhadap hasil pekerjaan yang di lakukannya. Hubungan beban kerja dan dengan kinerja sangatlah kompleks, karena beban kerja menurun tidak selalu di sebabkan oleh beban kerja meningkat tetapi bisa juga di sebabkan dengan adanya beban kerja yang rendah di karenakan setiap pegawai memiliki kemampuan berbeda-beda itulah mengapa seorang atasan harus menyesuaikan beban yang di berikan kepada pegawainya sesuai dengan kemampuan masing-masing agar sebuah organisasi dapat berjalan dengan maksimal dan optimal.

Tidak hanya beban kerja yang terlalu tinggi, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja seorang pegawai. Apabila beban kerja terlalu rendah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat digunakan secara

maksimal. Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menyebabkan kebosanan, kehilangan kepedulian situasi dan mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar. Dengan demikian variasi tugas bagi seorang pegawai hendaknya di usahakan dengan sejenis atau erat hubungannya antara satu dengan yang lain, sebab apabila seorang pegawai terbebani tugas yang berbeda jenis tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

2.2 Tinjauan Empirik

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan nilai perusahaan yang nantinya dapat memberikan gambaran untuk menjelaskan kerangka pemikiran penelitian:

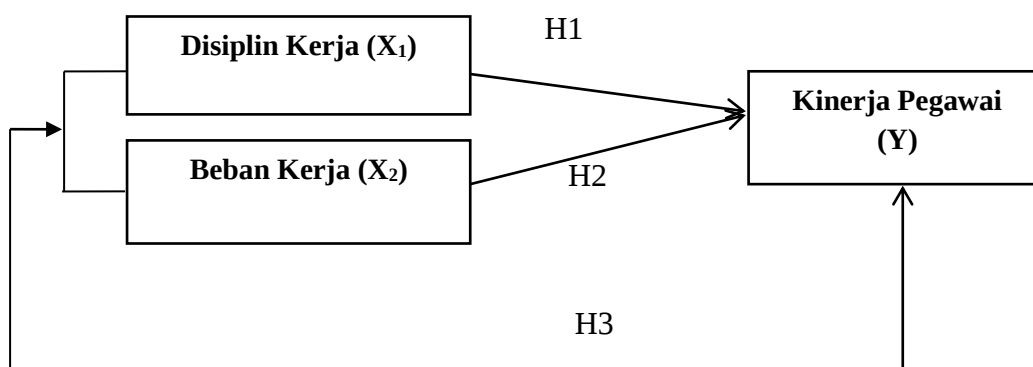
Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

Nama penelitian	Judul	Hasil penelitian
Dede kurnia Ilahi Mochamaad Djudi Mukzam Arik praseteya 2017	Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.	Dari hasil analisis jalur menunjukkan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. Variabel kepuasan kinerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.
Sutrisno Azis Fathoni Maria Magdalena M. 2016	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja kota semarang.	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada satuan kantor polisi pamong praja kota samarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai, disiplin kerja pada kantor satuan polisi pamong praja kota samarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi dan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Agripa Toar Sitepu 2013	Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT BANK tabungan negara TBK cabang manado	Beban kerja dan motivasi kerja secara simultang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.
Diah Indriani Suondo Eddi Madiono Sutanto 2015	Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan	hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank dikota malang .
Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti 2016	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dibio pelayanan sosial dasar secretariat daerah provinsi jawa barat	disiplin kerja (x) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai bio pelayanan sosial dasar secretariat daerah provinsi jawa barat hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih baik dan menjadi lebih maksimal.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian merupakan kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti, maka penulis merumuskan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (Suryani 2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu di buktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Adapun hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini:

1. Hipotesis (1) : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene
2. Hipotesis (2) : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene
3. Hipotesis (3) : Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majene

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kemeterian Agama Kabupaten Majene, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kemeterian Agama Kabupaten Majene. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mengikuti aturan kerja secara tepat, yang meliputi ketepatan waktu, kesetiaan/patuh pada peraturan, penggunaan perlengkapan atau peralatan kantor dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh lembaga/instansi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap pegawai Kantor Kemeterian Agama Kabupaten Majene. Beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik dan akhirnya kinerja pegawai akan meningkat.
3. Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kemeterian Agama Kabupaten Majene karena dengan adanya disiplin kerja dan beban kerja yang dirasakan dapat memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja pegawai dan akhirnya kinerja pegawai akan meningkat.

4. Adapun variabel yang mendominasi antara Disiplin Kerja dan Beban Kerja melalui uji T dimana hasil disiplin kerja sebesar 470 sedangkan nilai beban kerja 232 maka, dapat disimpulkan bahwa nilai disiplin kerja lebih tinggi daripada beban kerja.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak pegawai Kantor Kemeterian Agama Kabupaten Majene diharapkan dapat memperhatikan faktor disiplin kerja dan beban kerja karena faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, insentif, gaya kepemimpinan, motivasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, RN (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grup Fif Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* , 7 (3).
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(1).*Jurnal*
- Arista, M. S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sisi Jati Bening Di Gresik. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(10), 718-735.
- Karyawan Pada CV Sisi Jati Bening Di Gresik. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(10), 718-735.
- Ayuningtyas, A. I., & Agustriyana, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kebersihan Tahura Ir. H. Djuanda. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 803-814.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. CV. Pena Persada. Penerbit : CV. Prasada.
- Dewi, AD (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya (Disertasi Doktor, Universitas Muhammadiyah Surabaya). Skripsi
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *JUMANT*, 11(2), 193-206. Skripsi
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *JUMANT*, 11(2), 193-206. Skripsi
- Elinati, (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo. (Universitas Muhammadiyah Makassar). Skripsi
- Farida, U., & Hartono, s. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia ii*.
- Jayanti, N. I., & Paryanti, A. B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (Porter) Pt. Ardhya Bumi

- Persada Jakarta Timur. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 188-197.
- Khalisa, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Banjarmasin(Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan Mab). Skripsi
- Nurmadinah, (2022). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kabuapten Mejene
- Paramban, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah). Skripsi
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22-38.
- Prasetyawan,(2022) W. Analisis Pengetahuan dan Pengeluaran Terhadap Minat Bersedekah Masyarakat Di Masa Pandemi Covid Pada BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta (Bachelor's thesis, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta). Skripsi
- Putra, Z. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau). Skripsi
- Ra Dinda Intania, R. D. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi (Doctoral Dissertation, Universitas Batanghari).
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Sembodo, Y. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Magetan (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

- Septiandi, R. (2020). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Pelayanan Administrasi di Kantor Camat Patampanua Kabupaten Pinrang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar). Skripsi
- Siburian, Mutiara S., Riane J. Pio, And Sofia Ap Sambul. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara." *Productivity 2.5* (2021): 370-377.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung, Penerbit: Alfabeta, CV.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wijaya, A. N.(2020) Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masuya Distra Sentosa Kota Makassar Skripsi.