E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 144-163
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri I (BBPKA-PDN I)

Ari Saputra[1], Eka Risma Putri[2]

[1,2,]Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi
e-mail: arisaputradrive3@gmail.com, risma98putri@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai berperan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, namun pada Balai Besar Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri I masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti budaya kerja yang belum optimal, kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan, serta ketidakseimbangan beban kerja antarpegawai. Kondisi tersebut dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri I. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 85 pegawai dengan sampel sebanyak 45 pegawai yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan budaya kerja dan disiplin kerja perlu menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Balai Besar Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri I.

Kata kunci: Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai.

E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 144-163
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Abstract

Employee performance plays an important role in supporting the achievement of organizational goals; however, at the Balai Besar Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri I, several problems remain, including suboptimal work culture, the need to improve employee discipline, and an imbalance in workload among employees. These conditions may affect task implementation and the achievement of organizational goals. This study aims to analyze the effect of work culture, work discipline, and workload on employee performance at the Balai Besar Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri I. This study employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 85 employees, with a sample of 45 employees selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires, observation, interviews, and documentation. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4.0. The results showed that work culture and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, while workload has a positive but insignificant effect on employee performance. These findings indicate that strengthening work culture and work discipline should be prioritized to improve employee performance within the institution.

Keywords : Work Culture, Work Discipline, Workload, Employee Performance.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam keberhasilan organisasi, termasuk organisasi pemerintahan. Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi aspek penting karena menunjukkan hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi (Ahmad, 2018; Kasmir, 2016).

Balai Besar Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri I merupakan lembaga di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM)

Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia yang memiliki peran dalam pengembangan kompetensi aparatur pemerintahan daerah. Berbagai program pelatihan dan pengembangan kompetensi diselenggarakan untuk mendukung peningkatan kualitas aparatur. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya budaya kerja, disiplin kerja, dan beban kerja. Budaya kerja mencerminkan nilai, kebiasaan, sikap, dan perilaku yang berkembang dalam organisasi. Budaya kerja yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai (Tika, 2018). Rohmah dan Listyawati (2023) menjelaskan bahwa budaya kerja tercermin melalui karakter, kebiasaan, nilai, pandangan, dan perilaku yang diterapkan dalam pekerjaan.

Selain budaya kerja, disiplin kerja juga berperan dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin yang baik diperlukan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara tertib dan sesuai dengan ketentuan organisasi. Sementara itu, beban kerja berkaitan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Kiki (2018) menyatakan bahwa beban kerja dapat terjadi ketika pegawai menghadapi banyak pekerjaan dengan waktu yang terbatas. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan kelelahan dan tekanan kerja yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi kinerja.

Permasalahan budaya kerja ditemukan dalam bentuk hubungan antarpegawai yang belum optimal, rendahnya kepedulian terhadap kemajuan organisasi, serta respons terhadap perintah pimpinan yang belum cepat. Pegawai juga cenderung berfokus pada penyelesaian tugas tanpa memperhatikan loyalitas terhadap organisasi, sementara promosi masih lebih banyak didasarkan pada senioritas dibandingkan kemampuan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja yang mendukung kinerja masih perlu diperkuat.

Pada aspek disiplin kerja, masih ditemukan pegawai yang datang terlambat, pulang lebih awal, dan memiliki tingkat kehadiran yang berubah-ubah. Kepatuhan terhadap prosedur kerja dan ketepatan waktu dalam penyelesaian laporan juga masih perlu ditingkatkan.

Kondisi tersebut dapat menghambat efektivitas penggunaan waktu kerja dan pencapaian target organisasi.

Permasalahan lainnya berkaitan dengan beban kerja. Terdapat perbedaan beban tugas antarpegawai serta ketidaksesuaian antara kualifikasi pekerjaan dan latar belakang pendidikan. Beberapa pegawai menghadapi banyak tugas, sementara pegawai lainnya memiliki tanggung jawab yang relatif lebih sedikit. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, tekanan kerja, serta berpotensi menurunkan efisiensi dan kualitas hasil pekerjaan.

Berbagai permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu mendapat perhatian. Hal ini ditunjukkan oleh masih adanya target program yang belum tercapai secara optimal, kualitas layanan yang perlu ditingkatkan, serta inovasi dalam pelaksanaan tugas yang masih terbatas. Kondisi tersebut menjadi permasalahan penting mengingat Balai Besar Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri I memiliki peran strategis dalam pengembangan sumber daya aparatur.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri I. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi organisasi dalam memperbaiki budaya kerja, meningkatkan disiplin, mengelola beban kerja secara lebih seimbang, serta meningkatkan kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Balai Besar Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri I mulai Oktober 2025 sampai selesai. Pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Besar Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri I yang berjumlah 85 orang, terdiri

atas 57 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 28 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria pegawai yang telah bekerja lebih dari dua tahun. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh 45 orang pegawai sebagai sampel penelitian.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, literatur, artikel, dan sumber lain yang relevan. Selain kuesioner, penelitian juga menggunakan wawancara terbatas dengan Kepala Balai serta dokumentasi sebagai data pendukung.

Variabel penelitian terdiri atas budaya kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3) sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert. Budaya kerja diukur melalui indikator keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama; disiplin kerja melalui kehadiran, ketaatan kepada atasan, ketaatan terhadap standar kerja, kewaspadaan, dan etika kerja; beban kerja melalui beban kerja fisik, beban kerja psikis, dan pemanfaatan waktu; sedangkan kinerja pegawai diukur melalui efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif.

Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Analisis diawali dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan tanggapan terhadap variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan pengujian outer model yang meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas melalui Cronbach's Alpha serta Composite Reliability. Pengujian inner modeldilakukan untuk menganalisis hubungan antarvariabel dan menguji hipotesis melalui koefisien jalur serta nilai signifikansi (t-statistic atau p-value).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan Data

A. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

a. Uji Validitas

1) Convergent Validity

Nilai validitas konvergen dinilai berdasarkan *outer loading*, dengan nilai ≥ 0,7 menunjukkan indikator valid. Pengujian dilakukan menggunakan SmartPLS 4.0 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Outer Loading Sebelum Eliminasi Indikator

	Beban Kerja (X3)	Budaya Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
X2_17			0,854	
X2_2			0,846	
X2_16			0,826	
X2_3			0,808	
X2_7			0,802	
X2_5			0,800	
X2_11			0,792	
X2_4			0,788	
X2_1			0,763	
X2_20			0,750	
X2_15			0,741	
X2_8			0,734	
X2_6			0,704	
X2_18			0,694	
X2_19			0,677	
X2_13			0,659	
X2_9			0,634	
X2_12			0,626	
X2_10			0,596	
X2_14			0,582	
X3_10	0,810			
X3_5	0,810			
X3_11	0,799			
X3_4	0,793			
X3_6	0,787			
X3_1	0,760			
X3_2	0,716			
X3_12	0,687			
X3_9	0,677			
X3_7	0,635			
X3_3	0,567			
X1_1		0,792		
X1_10		0,776		
X1_11		0,827		
X1_12		0,751		
X1_2		0,611		

X1_3	0,709	
X1_4	0,782	
X1_5	0,818	
X1_6	0,828	
X1_7	0,707	
X1_8	0,845	
X1_9	0,569	
Y_1		0,661
Y_10		0,490
Y_11		0,523
Y_12		0,734
Y_13		0,692
Y_14		0,699
Y_15		0,582
Y_16		0,681
Y_2		0,738
Y_3		0,692
Y_4		0,516
Y_5		0,761
Y_6		0,738
Y_7		0,480
Y_8		0,599
Y_9		0,744

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2026

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS, terdapat beberapa indikator dengan nilai *outer loading* ≤ 0,7 sehingga perlu dihapus dan dilakukan perhitungan ulang. Indikator yang dihapus adalah X1_2, X1_9, X1_3, X2_18, X2_19, X2_13, X2_9, X2_12, X2_10, X2_14, X2_6, X3_12, X3_9, X3_7, X3_3, X3_2, X3_6, X3_8, Y_10, Y_11, Y_12, Y_13, Y_14, Y_15, Y_16, Y_3, Y_4, Y_7, dan Y_8. Hasil perhitungan ulang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Nilai Outer Loading setelah eliminasi indokator

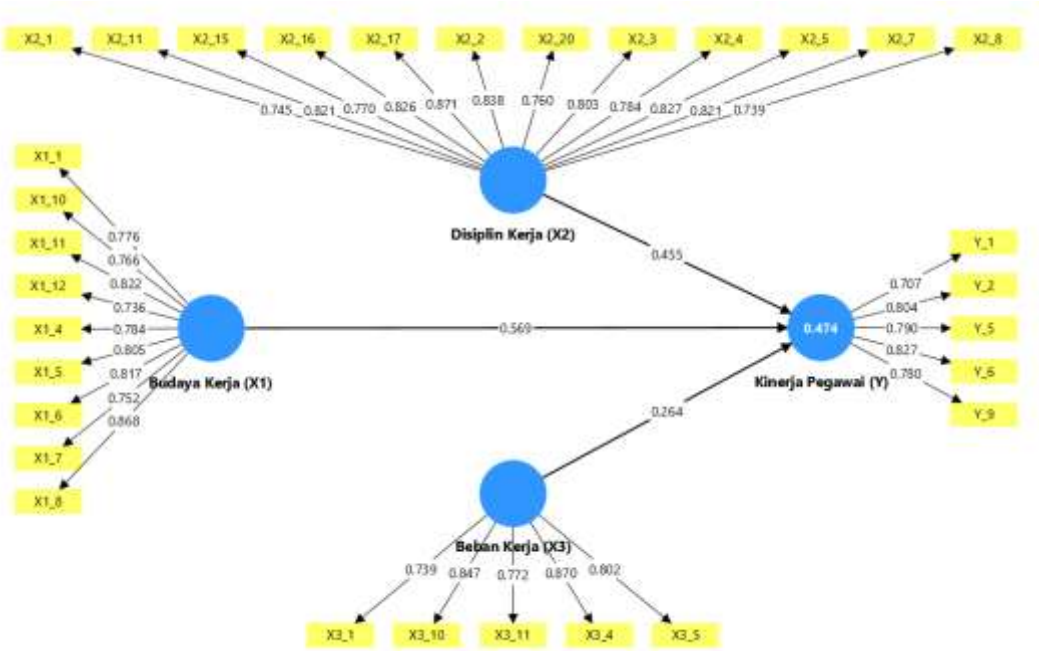
	Beban Kerja (X3)	Budaya Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
X1_1		0,776		
X1_10		0,766		
X1_11		0,822		
X1_12		0,736		
X1_4		0,784		
X1_5		0,805		
X1_6		0,817		
X1_7		0,752		
X1_8		0,868		
X2_1			0,745	
X2_11			0,821	
X2_15			0,770	
X2_16			0,826	
X2_17			0,871	
X2_2			0,838	
X2_20			0,760	
X2_3			0,803	
X2_4			0,784	
X2_5			0,827	
X2_7			0,821	
X2_8			0,739	
X3_1	0,739			
X3_10	0,847			
X3_11	0,772			
X3_4	0,870			
X3_5	0,802			
Y_1				0,707
Y_2				0,804
Y_5				0,790
Y_6				0,827
Y_9				0,780

E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258

Halaman 144-163
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2026

Berdasarkan Tabel 2. seluruh indikator variabel X1, X2, X3, dan Y memiliki nilai *outer loading* ≥ 0,7, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Diagram jalur dan nilai *loading factor* setelah penghapusan indikator disajikan berikut.



Gambar 1. Diagram Jalur Disertrai Nilai Loading Factor setelah eliminasi indikator
Sumber : Hasil Output SmartPLS 4, 2026

2). Dicriminant Validity

Validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai AVE, dengan nilai ≥ 0,5 menunjukkan konstruk valid. Berikut nilai *Average Variance Extracted* (AVE):

Tabel 3 Tabel AVE (Average Variance Extracted):

Variabel Laten	AVE
X1	0,629
X2	0,642
X3	0,652
Y	0,613

Sumber :Olah data peneliti SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai AVE variabel Budaya Kerja (X1) sebesar 0,629, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,642, Beban Kerja (X3) sebesar 0,652, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,613. Seluruh nilai AVE ≥ 0,5, sehingga validitas diskriminan terpenuhi. Selanjutnya, uji multikolinearitas menggunakan VIF dengan kriteria VIF ≥ 5 menunjukkan adanya masalah kolinearitas, sedangkan VIF ≤ 5 menunjukkan tidak adanya masalah kolinearitas.

Tabel 4. Hasil VIF

Indikator	Hasil
X1_1	2,569
X1_10	2,616
X1_11	3,430
X1_12	2,233
X1_4	2,800
X1_5	3,138
X1_6	2,790

X1_7	1,721
X1_8	3,455
X2_1	2,637
X2_11	2,909
X2_15	3,503
X2_16	3,877
X2_17	4,458
X2_2	3,664
X2_20	2,862
X2_3	3,211
X2_4	2,455
X2_5	3,102
X2_7	3,956
X2_8	2,575
X3_1	2,477
X3_10	2,144
X3_11	2,672
X3_4	1,929
X3_5	2,083
Y_1	1,605
Y_2	1,871
Y_5	1,903
Y_6	1,926

Sumber : Hasil olah peneliti menggunakan SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa setiap indikator dari variabel X1, X2,

X3 dan Y yang memiliki nilai VIF sebesar kurang dari (<5) sehingga tidak terjadi kolinearitas dari masing-masing indikator variabel yang di ukur.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian keandalan dalam PLS dapat dilakukan dengan menggunakan Composite Reliability dan Cronbach Alpha yang diperlihatkan sebagai berikut:

Tabel 5. Composite Realibility dan Crombach Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
Beban Kerja (X3)	0,889	0,838
Budaya Kerja (X1)	0,928	0,961
Disiplin Kerja (X2)	0,950	0,964
Kinerja Pegawai (Y)	0,843	0,856

Sumber : Hasil Olah data, 2026

Berdasarkan Tabel 5. seluruh variabel memiliki nilai *Composite Reliability* > 0,7 sehingga dinyatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* X1 sebesar 0,928, X2 sebesar 0,950, X3 sebesar 0,889, dan Y sebesar 0,843. Seluruh nilai tersebut > 0,7, sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

c. Pengujian Struktural Model (Inner Model)

Pada model struktural, nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Kriteria *R-Square* terdiri atas 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah) (Chin dalam Feri, 2021). Hasil pengujian *R-Square* disajikan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji R square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,474	0,435

Sumber : Hasil Olah data SmartPls 4, 2026

Berdasarkan Tabel 6, nilai *R-Square* sebesar 0,474 menunjukkan bahwa X1, X2, dan X3 mampu menjelaskan 47,4% variasi Kinerja Pegawai (Y), sedangkan 52,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian *Direct Effect* digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung antar konstruk. Hipotesis diterima jika t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05, sedangkan hipotesis ditolak jika t-statistik < 1,96 dan p-value > 0,05. Hasil pengujian *Direct Effect* menggunakan SmartPLS 4 disajikan sebagai berikut:

Tabel 7. Nilai Direct Effects

Hipotesis	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STEDEV|)	P Values	Kesimpulan
Budaya Kerja (X1) => Kinerja Pegawai (Y)	0,569	0,556	0,128	4,443	0,000	Hipotesis Diterima
Disiplin Kerja (X2) => Kinerja Pegawai (Y)	0,455	0,449	0,088	5,183	0,000	Hipotesis Diterima
Beban Kerja (X3) => Kinerja Pegawai (Y)	0,264	0,198	0,190	1,390	0,165	Hipotesis Ditolak

Sumber : Hasil uji direct effects, 2026

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS 4, diperoleh hasil pengujian tiga hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya kerja terhadap kinerja pegawai Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan original sample sebesar 0,569, t-statistic 4,443 > 1,96, dan p-value 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H1 diterima.

2. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan original sample sebesar 0,455, t-statistic 5,183 > 1,96, dan p-value 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H2 diterima.
3. Beban kerja terhadap kinerja pegawai Beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan original sample sebesar 0,264, t-statistic 1,390 < 1,96, dan p-value 0,165 > 0,05. Dengan demikian, H3 ditolak.

Analisa Hasil

Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian dilihat dari uji hipotesis menunjukan kalau budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai original sample sebesar 0,569 dengan nilai P Value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikan 0,05 (P≤0,05), sehingga hipotesis (H1) diterima.

Nilai original sample yang yang positif akan menunjukan kalau semakin baik budaya kerja yang diterapkan dilingkungan BBPKA - PDN 1, maka akan semakin tinggi juga kinerja para pegawainya. Budaya kerja dalam penelitian ini di ukur melalui tiga indikator, yaitu keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama. Ketiga faktor tersebut menunjukan pola jawaban responden yang berada pada kategori sedang sampai tinggi, yang mencerminkan kalau pegawai menyadari pentingnya nilai-nilai budaya kerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Wibowo (2017) menyatakan bahwa, Suatu pencapaian dalam pekerjaan berasal dari nilai-nilai yang dianut dan perilaku yang menjadi rutinitas seseorang. Nilai-nilai ini terbentuk dari tradisi, agama, norma, dan aturan yang diyakininya, kemudian menjadi kebiasaan dalam tingkah laku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan ini disebut sebagai budaya. Karena budaya berkaitan dengan mutu atau kualitas kerja, maka disebut sebagai budaya kerja. Istilah budaya itu sendiri berasal dari bahasa sansekerta ‘budhayah’, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan juga kata majemuk budi-daya, yang berarti energi dari budi. Dengan kata lain, budaya adalah energi dari budi yang mencakup cipta, karsa, dan rasa. Sementara kebudayaan adalah hasil pengembangan dari budaya, yaitu

produk dari cipta, karsa, dan rasa.

Sebaiknya, budaya kerja disusun untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi, sambil tetap memenuhi aspirasi individu para karyawan. Budaya kerja biasanya dipandang sebagai praktik yang paling lazim, dan para pemimpin mendukung penerapan budaya kerja karena hal ini dapat meningkatkan keterampilan pekerja dan pada gilirannya, mereka akan lebih efisien, meskipun keuntungan-keuntungan tersebut perlu dipertimbangkan bersama dengan waktu yang dihabiskan untuk pelatihan. Jadi dalam penelitian ini memperkuat konsensus ilmiah kalau investasi dalam pembentukan budaya kerja yang sehat dan produktif adalah salah satu strategi kunci dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian dilihat dari uji hipotesis menunjukan kalau disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai original sample sebesar 0,455 dengan nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikan 0,05 ($P \leq 0,05$), sehingga hipotesis (H2) diterima.

Nilai original sample yang positif akan mengidentifikasi kalau peningkatan disiplin kerja pegawai akan diikuti secara langsung oleh peningkatan kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator yaitu, kehadiran, ketaatan kepada atasan dan instansi, ketaatan dalam standar bekerja, tingkat kewaspadaan pada pekerjaan dan etika kerja. Hasil penelitian yang dilakukan kepada pegawai BBPKA - PDN 1 sudah menunjukan kalau tingkat disiplin yang baik, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan terutama pada aspek kehadiran dan ketaatan prosedural.

Sinambela (2019) menyatakan bahwa peraturan sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang teratur, karena kedisiplinan di sebuah kantor bisa dianggap baik jika sebagian pegawai mematuhi peraturan yang ada. Disiplin sangat penting bukan hanya untuk individu tersebut, tetapi juga untuk instansi, karena disiplin membantu individu untuk memahami apa yang diperbolehkan dan yang tidak dalam lingkungan kantor. Disiplin mencerminkan sikap hormat seorang pegawai terhadap peraturan dan

ketentuan yang berlaku di kantor.

Farida dan Hartono (2016) juga menjelaskan bahwa disiplin yang baik menunjukkan tinggi rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang harus dijalankan. Menurut Afandi (2016), disiplin kerja adalah semacam aturan yang ditetapkan oleh manajemen sebuah organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik, disepakati oleh serikat pekerja dan disetujui oleh Dinas Tenaga Kerja. Selanjutnya, para anggota organisasi tersebut mengikuti tata tertib yang ada dengan sukarela, sehingga proses ini membentuk perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. . Implementasi disiplin kerja ini dapat berguna sebagai salah satu metode untuk mendidik karyawan agar mematuhi dan mengikuti peraturan, prosedur, serta kebijakan yang berlaku di organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja sangat penting untuk diterapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sehingga para karyawan dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan dari hasil penelitian Nadeak (2020) pada lembaga pengembangan SDM pemerintahan juga menemukan disiplin kerja, terutama pada dimensi ketaatan terhadap standar prosedur dan etika kerja, secara konsisten berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja aparatur. Dengan demikian, pembinaan dan penegakan disiplin kerja yang konsisten dilingkungan BBPKA - PDN 1 harus dipertahankan dan ditingkatkan sebagai pondasi utama untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian dilihat dari uji hipotesis menunjukan kalau beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai original sample sebesar 0,264 dengan nilai p-value sebesar 0,165 yang lebih besar dari batas signifikan 0,05 ($P \leq 0,05$), sehingga hipotesis (H3) ditolak.

Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menyatakan bahwa beban kerja dalam batas-batas tertentu di kelola dengan baik, dan mendorong untuk

peningkatan kinerja pegawai di BBPKA - PDN 1. Beban kerja dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi yaitu, beban kerja fisik, beban kerja psikis dan beban kerja waktu. Hasil analisis penelitian ini menunjukan kalau responden merasakan beban kerja pada level yang moderat, sehingga tidak sampai pada titik yang membebani secara berlebihan, akan tetapi berada pada tingkat yang masih bisa memotivasi pegawai untuk bisa bekerja lebih optimal lagi untik kedepannya.

Hasil penelitian ini berbeda dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransiska dan Tupti (2020), beban kerja adalah sebuah proses atau aktivitas yang berlebihan dan dapat memicu ketegangan pada individu. Situasi ini dapat menyebabkan penurunan performa pegawai akibat tuntutan keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang berlebihan, jumlah pekerjaan yang terlalu banyak, dan faktor-faktor lain. Tingkat beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres di tempat kerja, sementara beban kerja yang terlalu sedikit dapat menyebabkan kebosanan atau kejenuhan. Beban kerja merupakan jumlah berbagai kegiatan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu yang terbatas. Jika seorang pegawai dapat menangani tugasnya dengan baik dan mampu beradaptasi dengan banyaknya tanggung jawab yang diberikan oleh atasan, maka hal tersebut akan menjadi beban bagi pekerja. Namun, jika pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, maka tanggung jawab dan aktivitas tersebut akan menjadi beban yang berlebihan. Hal ini bisa terjadi karena tuntutan keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang mungkin terlalu cepat, keterbatasan waktu yang singkat, volume pekerjaan yang mungkin terlalu banyak, dan faktor-faktor lainnya.

Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian Hasibuan & Munasib (2020), Hasil dari studi ini menunjukkan secara terpisah bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Sub Rayon Kecamatan Labuhan batu. Ketika dilihat secara bersamaan, budaya kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri I. Sementara itu, beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, pimpinan instansi disarankan untuk terus memperkuat budaya kerja positif melalui keterbukaan komunikasi, kerja sama antarunit, dan pemberian apresiasi yang adil bagi pegawai berprestasi. Pegawai juga diharapkan meningkatkan kesadaran dan komitmen terhadap disiplin kerja serta berperan aktif dalam membangun budaya kerja yang positif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain dan memperluas jumlah sampel agar penelitian lebih komprehensif dan hasilnya dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.

Ahmad, R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi.

Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia II. *Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press*.

Fransiska, A., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Bintang Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 188-201

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Sub Rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *5*(2), 156-170.

Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. RajaGrafindo Persada.

Kiki, M. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *12*(1), 38-47.

Nadeak, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(2), 180-192.

Rohmah, S., & Listyawati, I. H. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, *12*(1), 17-28.

Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Tika, M. P. (2018). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Bumi Aksara.

Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Edisi 5). RajaGrafindo Persada.