

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan

The Effect of Work Discipline and Workload on Organizational Performance of the Goods and Services Procurement Section of the Regional Secretariat of South Lampung Regency

Yunicka Safutri¹, Bovie Kawulusan²

^{1,2} Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence : yunickasafutri@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi sangat perlu memperhatikan faktor sumber daya manusia untuk dikembangkan sehingga dapat memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan jumlah responden sebanyak 33 orang yang dianalisis secara deskriptif maupun kuantitatif. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,50%. Selanjutnya beban kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,60%. Hasil analisis regresi variabel disiplin kerja dan beban kerja didapat persamaan $Y = 3,359 + 0,499X_1 + 0,437X_2 + e_t$, serta uji hipotesis secara bersama-sama menunjukkan terdapat pengaruh positif disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja organisasi, dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,80% dan sisanya 37,20% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Organisasi.

Abstract

The success of an organization in achieving its goals is greatly influenced by the human resources contained in the organization. Therefore, organizations really need to pay attention to human resource factors to be developed so that they can have high performance and can support the achievement of organizational goals and objectives. The research objective in this thesis is to examine the effect of work discipline and workload on the organizational performance of the Goods and Services Procurement Section of the Regional Secretariat of South Lampung Regency. This type of research is survey research with 33 respondents who are analyzed descriptively and quantitatively.

The results showed that work discipline has a positive effect on organizational performance with an influence contribution of 55.50%. Furthermore, workload also has a positive effect on organizational performance with an influence contribution of 55.60%. The results of regression analysis of work discipline and workload variables obtained the equation $Y = 3.359 + 0.499X_1 + 0.437X_2 + e_t$, and hypothesis testing together show that there is a positive influence of work discipline and workload on organizational performance, with an influence contribution of 62.80% and the remaining 37.20% is influenced by other variables outside the research model.

Keywords: Work Discipline, Workload and Organizational Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu organisasi sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Karena manusia adalah makhluk yang memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan tertentu, maka sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan faktor sumber daya manusia ketika mengembangkannya agar dapat berkinerja tinggi dan membantu mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Ada beberapa komponen yang dapat mempengaruhi kinerja. Yang pertama adalah kualitas yang dihasilkan, yang menunjukkan jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas, yang kedua adalah kuantitas yang dihasilkan, yang menunjukkan jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Yang terakhir adalah waktu kerja, yang menunjukkan jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan. Keempat, "kerja sama" adalah istilah yang mengacu pada bagaimana seseorang membantu atau menghalangi upaya rekan kerjanya. Apabila seorang karyawan dapat memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan rencana, waktu, dan indikator kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, maka karyawan tersebut dianggap memiliki kinerja yang baik.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi, ada banyak faktor yang berpengaruh. Di antaranya adalah kualitas sumber daya manusia, prosedur rekrutmen, cara kerja, kondisi lingkungan kerja, sistem penghargaan dan hukuman, fasilitas yang membantu pencapaian tujuan organisasi, dan yang terpenting adalah disiplin kerja dan beban kerja yang ada di perusahaan.

Salah satu perangkat daerah yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan adalah Bagian Pengadaan Barang dan Jasa. Bagian ini

membantu Asisten Perekonomian dan Pembangunan dalam merumuskan kebijakan daerah, menyelenggarakan pelaksanaan kebijakan, dan mengkoordinasikan tugas perangkat daerah. Bagian ini juga mengelola pengadaan barang dan jasa secara elektronik, melakukan monitoring dan evaluasi dalam pengelolaan pengadaan barang dan jasa, serta mengelola layanan pengadaan secara elektronik. Bagian ini juga bertanggung jawab untuk memberikan dukungan.

Untuk mendapatkan informasi awal mengenai pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, maka dilakukan pra-survei. Data pegawai berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2023

| Tingkat pendidikan | Jumlah Karyawan | Persentase |
|-----------------------|-----------------|------------|
| Pascasarjana | 6 | 17,14% |
| Sarjana | 14 | 40% |
| D3 | 1 | 2,86% |
| Sekolah Menengah Atas | 14 | 40% |
| Jumlah | 35 | 100% |

Sumber : Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, 2023.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Manajemen Kinerja menetapkan bahwa penilaian kinerja pegawai wajib dilakukan untuk menjamin pengembangan pegawai dilakukan secara objektif berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier dengan fokus pada sistem kinerja pegawai. Penilaian ini bertujuan untuk mengendalikan perilaku kerja yang produktif yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Manajemen Kinerja menetapkan bahwa penilaian kinerja

pegawai wajib dilakukan untuk menjamin pengembangan pegawai dilakukan secara objektif berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier dengan fokus pada sistem kinerja pegawai. Penilaian ini bertujuan untuk mengendalikan perilaku kerja yang produktif yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Tabel 2. Kinerja organisasi bagian pengadaan barang dan jasa secretariat daerah Kabupaten Lampung Selatan

| Deskripsi | Target | Capaian | Persentase |
|---|--------|---------|------------|
| Indeks Tata Kelola Pengadaan : Pemanfaatan Sistem Pengadaan | | | |
| SiRUP | 100% | 82,59% | 82,59% |
| E-Tendering/E-Seleksi | 100% | 89,56% | 89,56% |
| E-Purchasing | 100% | 84,14% | 84,14% |
| Non E-Tendering/E-Seleksi dan E-Purchasing | 100% | 82,84% | 82,84% |
| Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri | | | |
| Alokasi PDN dalam RUP | 90% | 57,31% | 63,68% |
| Transaksi Belanja PDN | 90% | 13,49% | 14,99% |
| Alokasi Belanja Barang/Jasa untuk Produk UKM | | | |
| Alokasi UKM dalam RUP | 90% | 59,39% | 65,99% |
| Transaksi Belanja Produk UKM | 90% | 89,54% | 99,49% |

Sumber : Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, 2023.

Tabel 2 menunjukkan bahwa kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan belum mencapai tingkat pencapaian yang optimal. Hasil wawancara dengan Kepala Bagian menunjukkan adanya peningkatan penggunaan produk dalam negeri sebesar 13,49% dan alokasi produk dalam negeri dalam Rencana Umum Pengadaan sebesar 63,68%. Banyaknya jenis barang yang harus dimasukkan ke dalam sistem E-Katalog, serta terbatasnya sumber daya dan kemampuan pegawai menjadi penyebab peningkatan tersebut.

Selain itu, pencapaian transaksi belanja NDP sebesar 14,99% disebabkan oleh belum efektifnya tim kerja yang ditetapkan dalam Surat Keputusan Bupati Lampung Selatan Nomor B/280/IV.24/HK/2022 tentang Pembentukan Tim Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri Kabupaten Lampung Selatan, hal ini terutama terkait dengan belum diimplementasikannya Surat Edaran Bupati Lampung Selatan Nomor 32 Tahun 2022 Tanggal 28 November 2022 Perihal Pemanfaatan Penggunaan Produk Dalam

Negeri dan Katalor.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap organisasi karena berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, karyawan dengan kinerja yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan prestasi yang baik, sedangkan karyawan dengan kinerja yang kurang baik dapat menghasilkan prestasi yang kurang baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disiplin diartikan sebagai kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan serta apabila tidak menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan, dijatuhi hukuman disiplin.

Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, organisasi dapat menggunakan berbagai strategi, seperti memberikan insentif yang sesuai, meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan pegawai, menetapkan peraturan disiplin yang tegas tanpa melihat status pegawai pada akhirnya.

Pada tanggal 3 Januari 2022, Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan melalui Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) meluncurkan aplikasi Absensi Online, aplikasi ini dimaksudkan untuk membantu Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam memonitoring kehadiran dan progres pelaksanaan tugasnya setiap hari. Aplikasi baru ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan para pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan. Enam satuan kerja (BKD, Bappeda, BPKAD, Dinas Kesehatan, Kominfo, dan Sekretariat Daerah) baru saja mengimplementasikan sistem absensi dan kinerja pegawai ini. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Manajemen Kinerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang pengawasan disiplin memungkinkan sistem absensi berbasis android ini memberikan informasi yang cepat dan akurat kepada setiap pegawai untuk keperluan penilaian.

Hasil observasi dan wawancara awal dengan Kepala Bidang Pengembangan dan

Kesejahteraan Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Lampung Selatan mengenai penerapan aplikasi Absensi *Online* menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak menggunakannya dan tidak mematuhi peraturan jam kerja (datang siang dan pulang sebelum waktunya), selain itu rendahnya tingkat kehadiran menjadi salah satu faktor yang menimbulkan masalah.

Berdasarkan data yang diperoleh dari aplikasi Absensi *Online*, peneliti menemukan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan selama tahun 2022 belum tinggi. Hasil rekapitulasi absensi menunjukkan bahwa beberapa pegawai tidak mengisi aplikasi absensi yang artinya tidak masuk kerja tanpa keterangan. Hasil rekapitulasi kehadiran pegawai pada tahun 2022 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan belum optimal, dimana tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Mei yaitu sebanyak 12 pegawai tidak hadir dengan berbagai alasan seperti ijin, sakit, maupun tanpa keterangan. Tingkat ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan Juli, dimana terdapat 4 pegawai yang tidak hadir. Secara keseluruhan persentase ketidakhadiran karyawan masih belum optimal.

Penyelesaian pelanggaran disiplin terdiri dari tindakan disiplin dan hukuman disiplin. Karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin mendapatkan tindakan disiplin berupa teguran lisan, dan jika melakukan pelanggaran berat akan diberhentikan dengan tidak hormat.

Penelitian terhadap kondisi seperti yang disebutkan di atas sangat penting untuk mengumpulkan informasi yang jelas dan representatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat pedoman tindakan yang membantu meningkatkan semangat kerja dan rasa disiplin karyawan sehingga produk jasa yang dihasilkan organisasi meningkat dengan adanya kedisiplinan karyawan.

Selain disiplin, beban kerja baik fisik maupun mental dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Bagi sebuah organisasi, beban kerja merupakan hal yang sangat penting. Dengan memberikan tugas yang efektif,

Anda dapat mengetahui seberapa banyak pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan dan seberapa besar dampaknya terhadap kinerja organisasi. Jumlah pekerjaan yang berlebihan akan berakibat pada karyawan yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja mereka. Hal ini akan menyebabkan mereka menghabiskan waktu lebih banyak dari waktu kerja normal mereka. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan atau unit dalam suatu organisasi. Beban kerja merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dan norma waktu.

Untuk mempelajari masalah beban kerja, peneliti menggunakan kuesioner dan wawancara pra-survei terhadap 15 pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Hasilnya adalah sebagai berikut secara keseluruhan beban kerja di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan masih rendah dengan rata-rata 3,0%. Hasil wawancara menunjukkan bahwa hal ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan terhadap setiap pekerjaan sehingga waktu kerja tidak maksimal, terlalu banyak perencanaan pekerjaan namun sedikit yang dikerjakan, dan tingkat rasio kerja yang rendah.

Tujuan organisasi adalah untuk mencapai organisasi yang baik, yang hanya dapat dicapai melalui kinerja yang tinggi (Gultom, 2014). Karyawan yang disiplin dalam bekerja dan memiliki disiplin kerja yang baik akan memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan lebih produktif. Jika disiplin tidak dapat ditegakkan, tujuan instansi tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal, faktor beban kerja karyawan juga harus diperhatikan. Jika beban kerja lebih besar dari kemampuan karyawan maka mereka akan jenuh, dan jika beban kerja lebih rendah dari kemampuannya maka mereka akan lelah. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Bagian

Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan; 2) apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan; 3) apakah disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

KAJIAN TEORI

Kata disiplin sendiri berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat" (Wijaya 2019). Menurut Mangkunegara, disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Budi 2022), sedangkan menurut Rivai, disiplin adalah suatu alat yang digunakan 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 (Andayani 2020).

Disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sari and Hadijah 2016). Menurut Siagian, secara khusus tujuan disiplin kerja, antara lain: a. agar para pegawai mentaati semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku serta peraturan dan kebijakan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, dan menjalankan perintah pimpinan dengan baik; b. pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang tugas yang diberikan kepadanya; c. c. pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya; d. pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan

norma-norma yang berlaku dalam organisasi; e. pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang; dan f. pegawai mampu menghasilkan kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi (Siagian 2018).

organisasi, karena beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gibson menyatakan bahwa beban kerja adalah harus mengerjakan terlalu banyak tugas atau menyediakan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas (Angwen 2017). Beban kerja menurut Tarwaka adalah suatu kondisi pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Maharja 2015), sedangkan menurut Meila Sari & Darmawan, beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Meila 2020).

Penelitian terdahulu yang menjadi landasan peneliti adalah Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Penelitian terdahulu "Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan P.T. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Banjarmasin, menjadi landasan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan P.T. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Banjarmasin, (b) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan P.T. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja P.T. Masuya Distra Sentosa Kota Makassar menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja P.T. Masuya Distra Sentosa Kota Makassar, sedangkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Hasil perhitungan menunjukkan hal tersebut, dengan koefisien regresi beban kerja sebesar minus 0,224 dan nilai signifikan di bawah 0,05 sebesar 0,084. Koefisien regresi disiplin kerja juga sebesar minus 0,839 dan nilai signifikan di bawah 0,05 sebesar 0,000 (Khalisa 2022).

METODE PENELITIAN

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 35 orang.

Pengambilan sampel sebelumnya diklasifikasi agar diperoleh sub populasi yang homogeny, sehingga satu satuan terkecil dari sampel dapat dikatakan representatif. Penentuan sampel diambil dari pendapat Sugiyono (2018) dengan teknik non probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis non probability sampling, sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Dengan dasar tersebut di atas maka penelitian mengambil seluruh populasi untuk penelitian dengan tidak menyertakan peneliti dan Kepala Bagian sebagai responden, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 33 orang pegawai.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji T diperoleh nilai thitung sebesar 6,224 dengan tingkat signifikansi 0,001, dan nilai ttabel sebesar 1,692 dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Hasil uji T menunjukkan nilai thitung = 6,233 dengan tingkat signifikansi 0,001, dan jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,692, sehingga thitung = 6,233 > ttabel = 1,692. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Hasil perhitungan diketahui, dengan tingkat kepercayaan 5,00% dan derajat kebebasan $df_1=2$ dan $df_2=30$, diperoleh nilai Fhitung sebesar 25,339 pada tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, Fhitung lebih besar dari Ftabel, atau 25,339 lebih besar dari 3,32, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama.

Untuk Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, persamaan regresi yang terbentuk antara variabel disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) adalah sebagai berikut: a) Nilai konstanta kinerja organisasi (Y) sebesar 359, yang menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) sama dengan nol (0), maka kinerja organisasi tetap sebesar 3,359 satuan; b) Koefisien disiplin kerja (X1) sebesar 0,499, maka kinerja organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,499, sedangkan koefisien beban kerja (X2) sebesar 0,437, menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel beban kerja sebesar 1,00%, maka kinerja organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,437.

Pembahasan

a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja organisasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi seberapa baik organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan beroperasi.

Seseorang yang memiliki disiplin yang tinggi akan memiliki sikap kerja yang teratur, tertib, dan taat pada peraturan yang berlaku. Menurut Siagian, disiplin karyawan adalah suatu

jenis pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki pengetahuan, sikap, dan tingkah laku karyawan agar dapat bekerja sama dengan baik dengan orang lain (Erika et al. 2021). Hasil kerja yang baik akan dihasilkan oleh disiplin kerja yang tinggi, sehingga karyawan harus memiliki disiplin kerja yang tinggi agar kinerja perusahaan menjadi optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khalisa dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Banjarmasin, yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Banjarmasin (Khalisa 2022).

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Sutrisno yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang ada dalam organisasi. Disiplin yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang buruk akan menghambat dan memperlambat pencapaiannya. Berdasarkan pendapat tersebut, teori yang menyatakan bahwa penambahan disiplin kerja dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah benar adanya.

b. Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja organisasi pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan secara positif dan signifikan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau organisasi berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Selain itu, kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan

kualitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Sangat penting bagi organisasi untuk memiliki disiplin kerja yang pada dasarnya diharapkan dapat menjadi ciri khas dari setiap sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi karena dengan demikian organisasi akan berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya.

Sebagian besar karyawan akan berkinerja baik jika mereka memiliki disiplin yang tinggi dalam hal waktu, pekerjaan, dan aturan. Dengan memberikan beban kerja yang efektif, organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan sejauh mana hal tersebut mempengaruhi kinerjanya sendiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 55,50% terhadap kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Dengan kata lain, jika pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Nilai 55,60%, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, hal ini menunjukkan bahwa jika beban kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka kinerja organisasi akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan yang dimiliki pegawai maka kinerja organisasi akan menurun. Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif

dan signifikan sebesar 62,80% terhadap kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, hal ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja dapat

ditingkatkan dan dijaga dengan baik, serta beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Melia. 2020. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 5(1): 797-804.
- Angwen, Dea Gitta. 2017. "Hubungan Antara Lingkungan Fisik Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pt Panggung Electric Citrabuana." *Ilmiah* 6(2): 577-86. <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/941/750>.
- Budi, Agung. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan." *Dynamic Management Journal* 6(2): 83. Doi:10.31000/Dmj.V6i2.6732.
- Erika, Erika, Khomeiny Yuniar, Felia Devita, Ivana Tamara, And Chelsea Herryanto. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam PT. Sabas Indonesia." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4(2): 905-14. Doi:10.36778/Jesya.V4i2.465.
- GULTOM, DEDEK KURNIAWAN. 2014. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PERUSAHAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk MEDAN." *World Health Organization, World Bank Group, OECD* 14(July): 1-100. <http://elibrary.almaata.ac.id/1714/%0Ahttps://osf.io/yejcm/%0Ahttp://elibrary.almaata.ac.id/%0Ahttps://bmjopen.bmj.com/lookup/doi/10.1136/bmjopen-2019-030624/%0Ahttps://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/jpkmi/article/view/2758/%0Ahttp://stikara.ac.id/jupermik>.
- Khalisa, Noor. 2022. Skripsi "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir)." [https://eprints.uniska-bjm.ac.id/11373/1/Noor Khalisa \(Skripsi \).Pdf](https://eprints.uniska-bjm.ac.id/11373/1/Noor%20Khalisa%20(Skripsi).pdf).
- Maharja, Rizky. 2015. "Analisis TINGKAT KELELAHAN KERJA BERDASARKAN BEBAN KERJA FISIK PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RSU HAJI SURABAYA." *The Indonesian Journal Of Occupational Safety And Health* 4(1): 93. Doi:10.20473/Ijosh.V4i1.2015.93-102.
- Meila, Kaca Dian. 2020. "PENGARUH LEVERAGE DAN KEPEMILIKAN MANAJERIAL TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK DENGAN TRANSAKSI HUBUNGAN ISTIMEWA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2016)." *In Search* 19(1): 110-25. Doi:10.37278/Insearch.V19i1.266.
- Sari, Ririn Nur Indah, And Hady Siti Hadijah. 2016. "Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1(1): 204. Doi:10.17509/Jpm.V1i1.3389.
- Siagian, Mauli. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ghim Li Indonesia Di Kota Batam." *JIM UPB* 6(2): 1752-60. Doi:10.36778/Jesya.V6i2.1101.
- Wijaya, Candra. 2019. "Supervisi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guru." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 4(1): 65-76. Doi:10.15575/Isema.V4i1.5294.