PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN DI KECAMATAN BANJARSARI KOTA SURAKARTA

Deni Eka Nurhidayatulloh[1], Abu Bakar Akbar[2]
[1,2] Universitas Slamet Riyadi Surakarta
Alamat e-mail: deniekan16@gmail.com[1] , massaboe66@gmail.com[2]

Abstract

The State Civil Apparatus (ASN) has a strategic role as the main executor in the delivery of public services; therefore, the performance produced is required to be effective, efficient, and of high quality. This study aims to analyze the influence of work discipline, workload, and organizational culture on the performance of urban village employees in Banjarsari District, Surakarta. This study employed a survey method involving urban village employees in Banjarsari District, Surakarta. The research population consisted of 147 employees, while the sample comprised 62 employees selected using a cluster sampling technique. Data were collected through questionnaires. The data analysis techniques included multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination test. Based on the research results, the validity and reliability tests indicated that all instruments were valid and reliable. The classical assumption tests showed that all variables met the required assumptions. The results of multiple linear regression analysis revealed that work discipline had a positive effect, workload had a positive effect, and organizational culture had a positive effect on performance, with the regression equation $Y = 1.560 + 0.093X_1 + 0.296X_2 + 0.380X_3 + e$. *The hypothesis testing results indicated that work discipline did not have a significant effect on employee performance, while workload and. organizational culture had significant effects on employee performance. The F-test results showed that the regression model used in this study was appropriate. The coefficient of determination test indicated that the independent variables explained 72.3% of the variation in the dependent variable, while the remaining 27.7% was influenced by other variables outside the model.*

Keywords**:** *Work Discipline, Workload, Organizational Culture, and Employee Performance*

Abstrak

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis sebagai pelaksana utama dalam penyelenggaraan pelayanan publik, sehingga kinerja yang dihasilkan dituntut efektif, efisien, dan berkualitas. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta. Penelitian ini merupakan survei pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Banjarsari Kota

Surakarta. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kelurahan di Kecamatan Banjarsari yang berjumlah 147 pegawai. Jumlah Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 62 pegawai dengan menggunakan teknik *cluster sampling.* Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data penelitian menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa hasil uji validitas dan reliabilitas dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukan bahwa semua variabel telah lolos uji asumsi klasik. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel disiplin kerja berpengaruh positif, beban kerja berpengaruh positif dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan persamaan $Y = 1{,}560 + 0{,}093X_1 + 0{,}296X_2 + 0{,}380X_3 + e$. Hasil uji hipotesis diperoleh variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukan model regresi yang digunakan dalam penelitian sudah tepat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen sebesar 72,3%. Sisanya 27,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya dalam sektor publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut memiliki kinerja yang optimal agar mampu mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berkualitas. Kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu (Kasmir, 2019). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus penting dalam pengelolaan organisasi pemerintahan.

Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, khususnya di tingkat kelurahan. Berdasarkan kondisi empiris di Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta, meskipun sebagian besar pegawai memperoleh penilaian kinerja dengan kategori baik, masih terdapat ketidaksesuaian antara hasil penilaian tersebut dengan kondisi aktual di lapangan. Hal ini ditunjukkan oleh adanya keterlambatan, ketidakhadiran, serta belum optimalnya pelaksanaan tugas pegawai berdasarkan data presensi dan laporan kinerja instansi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya mencerminkan kondisi yang ideal.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku (Hasibuan, 2016). Selain itu, beban kerja juga memengaruhi kinerja

karena berkaitan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Beban kerja yang tidak seimbang dapat berdampak pada efektivitas kerja pegawai. Di sisi lain, budaya organisasi juga berperan dalam membentuk perilaku kerja pegawai melalui nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi(Mangkunegara, 2017).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh (Jumani et al., 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa tingkat kepatuhan terhadap aturan kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Penelitian lain oleh (Rachman & Tarwijo, 2025) juga menemukan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga menunjukkan pentingnya nilai-nilai organisasi dalam membentuk perilaku kerja. Selain itu, penelitian oleh (Muslimin M. AR, Ahmad Yani, 2024) mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti pengelolaan beban kerja yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja. Namun demikian, terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. (Ilham Kriswanda Imawan et al., 2023) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan (Alfian Saputra et al., 2025) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai masih belum konsisten, sehingga memerlukan pengujian lebih lanjut.

Berdasarkan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kelurahan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

B. Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2016:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai

pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kerjasama antar pemangku kepentingan.

2. Kinerja

Kinerja Menurut (Edison,2016:190) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Menurut (Zodhi, 2020) Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seorang pegawai. Menurut (Tristanti, 2019:55) indikator kinerja dijelaskan sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, dan Ketepatan waktu.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut (Abdullah & Winarno, 2022) merupakan taktik yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai guna membangkitkan motivasi pekerja untuk mematuhi semua standar perusahaan yang berlaku. Pengertian lain disiplin kerja menurut (Afandi, 2021:11), disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi, disepakati bersama, dan dijalankan oleh semua anggota organisasi secara sadar menunjukkan perilaku ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut (Muhammad Nawir, 2024) indikator disiplin kerja terbagi menjadi: Kehadiran dan ketepatan waktu, Kepatuhan terhadap aturan, dan Produktivitas kerja.

4. Beban Kerja

Beban kerja Menurut(Koesomowidjojo, 2017:21) merupakan seluruh bentuk pekerjaan yang diberikan kepada pegawai untuk dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Menurut (Malik Abdul Rohman dan Rully Moch. Ichsan, 2021) menyatakan Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, pemberian beban harus seimbang dengan kompetensi. Menurut (Koesomowidjojo, 2017:33) indikator beban kerja terdiri dari: Kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu kerja, dan Target yang harus dicapai.

5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut (Riyuzen Praja Tuala, 2020:4) Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar yang mencakup kepercayaan, aturan-aturan, serta pola perilaku. Selanjutnya menurut (Soelistya, Djoko Setyaniingrum, Retno Purwani Aisyah, Nur Sahir, Syafrida Hafni Purwati, 2022) menyatakan budaya organisasi adalah ciri khas yang dijadikan pegangan oleh suatu organisasi dan berfungsi sebagai pembeda dari organisasi lainnya. Keberadaan budaya organisasi yang kuat sangatlah penting, karena nilai-nilai budaya yang positif dan dihargai oleh seluruh anggota akan meningkatkan efektivitas organisasi.Menurut (Afandi, 2021:101) indikator budaya

organisasi adalah sebagai berikut: Pelaksanaan norma, Pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan, dan Pelaksanaan kode etik

C. Metode

Penelitian ini di fokuskan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta. Pada penelitian ini terhadap 4 variabel yaitu disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), budaya organisasi (X3), serta kinerja (Y). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta. Data penelitian kuantitatif yang dilakukan guna meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sumber data yang digunakan data primer yang digunakan dari kuisioner terbuka yang sudah disediakan jawabannya oleh peneliti menggunakan skala Likert dan data sekunder yang digunakan ialah referensi buku-buku, dan internet serta jurnal penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kelurahan di Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta yang berjumlah 147 pegawai. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error) sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 59,51 yang kemudian dibulatkan menjadi 60 responden. Namun, dalam pelaksana annya jumlah responden yang berhasil dikumpulkan sebanyak 62 responden. Penambahan jumlah responden ini dilakukan untuk meningkatkan tingkat representativita s data dan mengantisipasi kemungkin an adanya data yang tidak valid. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah cluster sampling dengan memilih beberapa kelurahan sebagai objek penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumenta si. Kuesioner digunakan sebagai teknik utama dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitia n. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran kondisi kerja secara langsung, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data sekunder yang berasal dari laporan dan arsip instansi.

D. Hasil Dan Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja belum memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Meskipun demikian, arah hubungan

yang positif mengindikasikan bahwa disiplin kerja tetap memiliki peran dalam mendukung kinerja.

Tidak signifikannya pengaruh disiplin kerja diduga karena tingkat disiplin pegawai yang relatif tinggi sehingga variasi data menjadi terbatas, serta adanya faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Imawan et al. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan masih dalam batas yang wajar dan mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas, selama tidak melebihi kapasitas pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Rohman & Ichsan (2021) menyatakan Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, pemberian beban harus seimbang dengan kompetensi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muslimin et al. (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaru h positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan dalam organisasi mampu membentuk perilaku kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini sejalan dengan pendapat Soelistya, Djoko Setyaningrum, Retno Purwani Aisyah, Nur Sahir, Syafrida Hafni Purwati (2022) menyatakan budaya organisasi adalah ciri khas yang dijadikan pegangan oleh suatu organisasi dan berfungsi sebagai pembeda darı organisasi lainnya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Rachman dan Tarwijo (2025) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta. Secara parsial, beban kerja dan budaya

organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik serta budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan kinerja pegawai, sementara disiplin kerja belum memberikan pengaruh yang berarti meskipun memiliki arah hubungan yang positif.

F. Daftar Pustaka

Abdullah & Winarno. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), TBK*. Telkom University.

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Akademika.

Alfian Saputra, Milda Handayani, & Rini Wijayaningsih. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Jatimulya (Studi Kasus Kelurahan Jatimulya di Kabupaten Bekasi Jawa Barat). *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, *3*(2), 89–106. https://doi.org/10.30640/trending.v3i2.3922

Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Ilham Kriswanda Imawan, Zaenul Muttaqien, & Suseno Hendratmoko. (2023). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja ASN Kelurahan di Kecamatan Mojoroto. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, *2*(1), 211–224. https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.669

Jumani, A., Sawitri, N. N., Wibowo Noor Fikri, A., Puspaningtyas Faeni, D., & Rizki Maulia, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *2*(2), 364–372.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.

Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan*.

Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Penebar Swadaya.

Malik Abdul Rohman dan Rully Moch. Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, *2 No.1 (Ap*.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Muhammad Nawir, R. A. B. &Sulis R.

A. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah PGSD STKIP SUBANG*, *10(03)*, 301–320.

Muslimin M. AR, Ahmad Yani, N. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Arab Kenangan Kabupaten Sumbawa Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *7*(1). https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.299

Rachman, E., & Tarwijo. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Kantor Kelurahan Cilandak Timur. *JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendekia*, *2*(2), 4151–4168. https://jicnusantara.com/index.php/jiic

Riyuzen Praja Tuala. (2020). *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam Pusaka Media KorpriJaya Sukarame Bandar Lampung*.

Soelistya, Djoko Setyaniingrum, Retno Purwani Aisyah, Nur Sahir, Syafrida Hafni Purwati, T. (2022). *Budaya Organisasi Dalam Praktik*. Universitas Medan Area.

Tristanti. (2019). Indikator Kinerja Pegawai: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*.

Zodhi. (2020). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. *Skripsi*, 13.