



Masuk tanggal : 16-September-2025, revisi tanggal : 7-10-2025, diterima untuk diterbitkan tanggal : 11-Oktober-2025

The Effect of Work Discipline and Workload on the Performance of Bekasi City KPU Employees

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPU Kota Bekasi

M. Andrian¹, Eddy Setyanto²

¹Prodi Manajemen, STIE Tri Bhakti, Jl. Teuku Umar, Cut Mutia No. 24, Kota Bekasi
Email: andre25042018@gmail.com

²Prodi Manajemen, STIE Tri Bhakti, Jl. Teuku Umar, Cut Mutia No. 24, Kota Bekasi
Email: eddy.setyanto@gmail.com

Abstract

There is a gap in the performance targets of the Bekasi City KPU as seen from the performance measurement of the Key Performance Indicators (KPIs) for 2024 at the Bekasi City KPU secretariat, with the majority of targets set at 90% to 100%, while for the 2024 KPIs at the Bekasi City KPU, some only target 5% to 25%. The Bekasi City KPU still uses manual attendance. The Bekasi Mayor's regulation prohibits the addition of workers, and employees face a high workload due to the overlapping schedules of the general election and regional elections. This study aims to determine the effect of work discipline and workload on the performance of Bekasi City KPU employees. This study uses a quantitative approach with a saturated sample technique, where the entire population is the sample. The population of Bekasi City KPU employees is 32. The questionnaire was distributed to respondents via Google Forms. The analysis in this study uses multiple regression analysis. Data processing uses the SPSS version 27 software tool. The results of this study found that 1. work discipline has a partial positive and significant effect on employee performance with a t-value of $3.076 > t\text{-table } 2.048$ and a significant value of $t \text{ } 0.005 < 0.05$, 2. workload has a partial positive and significant effect on employee performance with a t-value of $2.060 > t\text{-table } 2.048$ and a significant value of $t \text{ } 0.048 < 0.05$, and 3. work discipline and workload have a simultaneous positive and significant effect on employee performance with a t-value of $9.611 > F\text{-table } 3.33$ and a significant value of $F \text{ } 0.001 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) has an R Square value of 0.399 or 39.9%.

Keyword: Work Discipline, Workload, Employee Performance, and General Election Commission

Abstrak

Terdapatnya GAP target kinerja KPU Kota Bekasi dilihat dari pengukuran kinerja terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun 2024 pada sekretariat KPU Kota Bekasi dengan dominan target 90% hingga 100% sedangkan terhadap IKU tahun 2024 pada KPU Kota Bekasi beberapa indikator menargetkan 5% hingga 25%. KPU Kota Bekasi masih menggunakan absensi manual dan adanya aturan Pemerintah Kota

Bekasi dilarang untuk penambahan tenaga kerja serta pegawai menghadapi beban kerja tinggi dikarenakan jadwal Pemilu dan Pilkada yang beririsan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai KPU Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi adalah sampel. Populasi pegawai KPU Kota Bekasi sebanyak 32. Kuesioner di distribusikan ke responden melalui google formulir. Analisa dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Pengolahan data menggunakan alat bantu software SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menemukan bahwa, 1. disiplin kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 3,076 > t_{tabel} 2,048$ serta nilai signifikan $t 0,005 < 0,05$, 2. beban kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 2,060 > t_{tabel} 2,048$ serta nilai signifikan $t 0,048 < 0,05$, dan 3. disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} 9,611 > F_{tabel} 3,33$ serta nilai signifikan $F 0,001 < 0,05$. Koefisien Determinasi (R^2) terdapat nilai R Square sebesar 0,399 atau 39,9%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, dan Komisi Pemilihan Umum

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan faktor keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Mencapai tujuan organisasi dapat dilihat dari beberapa faktor salah satunya adalah kinerja sumber daya manusianya. Dalam pelaksanaan pemilu, kinerja aparatur penyelenggara pemilu baik tingkat pusat maupun daerah, keberhasilan penyelenggara pemilu dilihat dari pemilihan umum yang langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil. Komisi Pemilihan Umum (KPU) merupakan lembaga negara yang bertugas menyelenggarakan pemilihan umum memiliki peran yang sangat vital dalam menjalankan proses demokrasi berjalan dengan baik. Keputusan KPU RI Nomor 197/PR.01.3-Kpt/01/KPU/IV/2020) tentang Rencana Strategis KPU 2020-2024 jdih.kpu.go.id (2020), salah satu prioritas KPU adalah memperkuat kinerja organisasi dengan tata kelola yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, serta didukung oleh sumber daya manusia yang profesional, berintegritas, dan berkompetensi tinggi.

Laporan kinerja KPU Kota Bekasi pada tahun 2024 terdapat gap antara target yang dilihat dari pengukuran kinerja terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun 2024 pada sekretariat KPU Kota Bekasi dengan dominan target 90% hingga 100% sedangkan terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun 2024 pada KPU Kota Bekasi beberapa hanya menargetkan 5% hingga 25%. Ketimpangan ini dapat menunjukkan adanya hambatan dalam manajemen pelaksanaan tugas, seperti kedisiplinan pegawai yang belum optimal, beban kerja yang terlalu padat, atau kurangnya keseimbangan pembagian tugas antar pegawai. Menurut Benardian dan Russel, 2015 dalam Putri et al. (2025) kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas dan aktivitas tertentu dalam kurun waktu yang telah ditetapkan, sesuai dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Tuntutan kerja yang tinggi serta akurasi dalam pelaksanaan tugas menjadikan kinerja pegawai sebagai salah satu elemen kunci keberhasilan organisasi.

Rekapan hadir pegawai KPU Kota Bekasi tahun 2024, tercatat tingkat kehadiran tahunan mencapai 97,55% dengan sebagian besar tingkat kehadiran per bulan menunjukkan nilai kehadiran 100%. KPU Kota Bekasi masih menggunakan absensi manual, hal ini menunjukkan adanya kemungkinan perbedaan antara kehadiran administratif dan kedisiplinan aktual pegawai, yang dapat disebabkan oleh sistem absensi manual yang belum sepenuhnya akurat dalam mencatat waktu kedatangan. Dalam sistem manual, potensi kecurangan absensi dan toleransi keterlambatan dapat terjadi tanpa terdeteksi. Menurut Siagian dalam Novandri et al. (2023), pengawasan

merupakan serangkaian kegiatan untuk memastikan pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana, kebijakan, dan instruksi dalam rangka pencapaian target yang telah ditentukan. Hal ini sejalan dengan kondisi di KPU Kota Bekasi, di mana intensitas dinas luar yang tinggi menjelang Pemilu dan Pilkada berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara data kehadiran dengan disiplin kerja aktual. Pegawai yang melakukan dinas luar tetap dianggap hadir penuh, tanpa adanya pengawasan yang valid terkait waktu keberangkatan, kedatangan kembali, dan produktivitas di lapangan.

Observasi lapangan dan wawancara dengan salah satu pegawai KPU Kota Bekasi mengatakan bahwa adanya peraturan dari Pemerintah Kota tidak memperbolehkan menambah tenaga tambahan atau tenaga kerja di lingkungan pegawai KPU Kota Bekasi. Kepadatan jadwal ini tidak hanya menuntut tenaga dan waktu, tetapi juga meningkatkan tekanan psikologis dan risiko kelelahan kerja.

Meskipun fenomena tersebut menunjukkan pentingnya dilakukannya disiplin kerja dan beban kerja, penelitian sebelumnya masih terbatas seperti penelitian Hartono & Siagian (2020) berfokus pada variabel pelatihan dan pada sektor perbankan, penelitian Nurimansjah (2023) fokus pada variabel kompetensi dan pada sektor pertanian, penelitian Wangi et al. (2020) fokus pada variabel kesehatan, keselamatan kerja dan pada sektor swasta. Oleh karena itu diperlukannya penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja Pegawai KPU kota Bekasi”.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah 1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Bekasi ? 2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Bekasi ? 3. Apakah disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Bekasi?

Hipotesis penelitian pada penelitian ini dapat dijelaskan yaitu, H₁: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. H₂: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan H₃: Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Menurut G.R Terry dalam Febrianza & Sutinah (2020) manajemen adalah proses yang khas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Setyanto et al. (2024:15) manajemen organisasi adalah komponen penting dalam mengoperasikan dan mengembangkan organisasi. Menurut Hasibuan dalam Komalasari et al. (2022) sumber daya manusia adalah ilmu yang mengelola hubungan dan kewajiban tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Menurut Nor Ghofur dalam Firdausijah et al. (2023:7) manajemen publik adalah manajemen pemerintah, yaitu yang bermaksud untuk melakukan *planning*, *organizing*, dan *controlling* terhadap pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara dalam Silaen et al. (2021:3) hasil kerja yang dicapai dengan baik yang dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam membangun hubungan kolaboratif yang lebih baik antara manajemen dan pegawai, memotivasi pegawai untuk lebih bersemangat dan berkomunikasi dengan atasan mereka (Saputra, 2024:8).. Menurut Kasmir 2016:182 dalam Suherman & Siska (2024:74) menjelaskan tentang faktor-faktor kinerja baik hasil maupun perilaku kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja,

kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Sutrisno dalam Farhan & Indriyaningrum (2023) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan kerelaan dan kesediaan pegawai dalam menaati dan mematuhi kebijakan yang ditetapkan organisasi. Disiplin kerja memiliki beberapa sasaran yang terbagi menjadi tiga menurut Handoko, 2008 dalam Seto et al. (2023:64), untuk mendisiplinkan pelanggaran, mencegah perilaku yang sama pegawai lainnya, dan mempertahankan standar kelompok yang efisien dan efektif. Tindakan disiplin kerja haruslah bersifat positif, edukasi, dan korektif. Tindakan disipliner bukanlah tindakan negatif yang dapat menjatuhkan pegawai yang melakukan kesalahan.

Beban kerja menurut Gibson dan Ivancevich, 2012 dalam Wangi et al. (2020) merupakan tekanan sebagai tanggapan yang tidak bisa beradaptasi diakibatkan perbedaan individu atau proses psikologis yang muncul dari pengaruh luar, seperti lingkungan, situasi, peristiwa yang menimbulkan tekanan secara fisik maupun psikologis pada seseorang. Beban kerja yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo, 2017 dalam Uma & Swasti (2024) adalah semua jenis tugas dan pekerjaan yang mencakup seperti waktu kerja tinggi, tingkat tekanan kerja tinggi atau beban tanggung jawab pekerja yang tinggi dengan tuntutan waktu untuk menyelesaikan tugas kerja.

Metode Penelitian

Metodelogi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai KPU Kota Bekasi berjumlah 32 pegawai. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh menurut Sugiyono (2025:133) adalah sampel yang ketika yang ditambah jumlahnya tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mengubah signifikansi data yang diperoleh.

Tabel 1: Definisi Operasional dan Pengukuran

Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Nomor Item	Skala
Disiplin Kerja menurut Sutrisno dalam Farhan & Indriyaningrum (2023) adalah kerelaan dan kesediaan pegawai dalam menaati dan mamatuhi kebijakan yang ditetapkan organisasi.	Dimensi disiplin kerja Menurut Amriany, dkk Asbakul'lum, 2010 dalam Tambunan et al. (2022):	Menurut Mangkunegara dan Octored, 2015 dalam Tambunan et al. (2022) dan (Komariah et al. (2024) Indikator disiplin kerja:		
	1. Kehadiran	Ketepatan waktu datang	1	Interval
	2. Waktu kerja	ketepatan jam kerja pulang kerumah	2	
	3. Kepatuhan terhadap perintah	kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku	3	
	4. Kepatuhan terhadap aturan	Tanggung jawab terhadap tugas	4	
	5. Produktivitas kerja	Melaksanakan tugas-tugas sampai selesai setiap hari	5	
Beban kerja yang dikemukakan oleh	6. Pemakaian seragam	Penggunaan seragam kerja yang ditentukan	6	
	Menurut Junaidi & Fadholi dalam	Menurut Junaidi & Fadholi dalam		Interval

Koesomowidjojo, 2017 dalam Uma & Swasti (2024) adalah semua jenis tugas dan pekerjaan yang mencakup seperti waktu kerja yang tinggi, tingkat tekanan kerja yang tinggi atau beban tanggung jawab pekerja yang tinggi dengan tuntutan waktu untuk menyelesaikan tugas kerja.	Kadarisman (2023) dan Aminah Soleman dalam Widianoro & Gaol (2024) dimensi beban kerja:	Kadarisman (2023) dan Aminah Soleman dalam Widianoro & Gaol (2024) indikator beban kerja:	
	1. Faktor Internal	1. Faktor somatis (jenis kelamin, usia, keadaan kesehatan)	7
		2. Faktor psikis (motivasi, persepsi)	8
		1. Tugas	9
	2. Faktor Eksternal	2. Organisasi kerja	10
		3. Lingkungan kerja	11
Menurut Mangkunegara dalam Silaen et al. (2021) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai dengan baik yang dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.	Dimensi kinerja pegawai menurut Priyono (2023):	Indikator indikator kinerja pegawai menurut Afandi, 2018:89 dalam Priyono (2023):	
	1. Hasil Kerja	1. Kuantitas hasil kerja	12
		2. Kualitas hasil kerja	13
		3. Efisien dalam melaksanakan tugas	14
		Interval	
	2. Perilaku kerja	1. Disiplin kerja	15
		2. Inisiatif	16
		3. Ketelitian	17
	3. Sifat Pribadi	1. Kejujuran	18
		2. Kreativitas	19

Teknik pengumpulan data menggunakan studi lapangan dan tinjauan literatur. Data lapangan diperoleh dari kuesioner yang secara langsung diberikan kepada objek penelitian melalui google formulir secara elektronik. Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala interval dengan pembobotan nilai 1-5.

Teknik Analisis Data

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase %
1	Laki – Laki	23	72%
2	Perempuan	9	28%
	Total	32	100%

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase %
1	17-15 Tahun	0	0%
2	26-35 Tahun	8	25%
3	36-45 Tahun	18	56%
4	46-58 Tahun	6	19%
	Total	32	100%

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Divisi

Tabel 4: Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Divisi

No	Jabatan/ divisi	Jumlah Responden	Presentase %
1	Ketua KPU	1	3%
2	Anggota KPU	4	13%
3	Sekretaris KPU	1	3%
4	Subbagian Keuangan, Umum, Logistik	13	41%
5	Subbagian Teknis Penyelenggaraan Pemilu Dan Hukum	4	13%
6	Subbagian Perencanaan, Data Dan Informasi	3	9%
7	Subbagian Parhumas Dan SDM	5	16%
8	Analisis Hukum Ahli Pertama	1	3%
	Total	32	100%

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Jabatan/ divisi	Jumlah Responden	Presentase %
1	Pejabat Struktural Non ASN	5	16%
2	PNS	18	56%
3	PPPK	1	3%
4	PPNPN	8	25%
	Total	32	100%

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 6: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase %
1	SMA/SMK	6	19%
2	Diploma	4	13%
3	Sarjana	16	50%
4	Magister	6	19%
	Total	32	100%

Hasil Penelitian dan Diskusi

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 7: Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,652	0,349	< 0,001	Valid
	X1.2	0,686	0,349	< 0,001	Valid
	X1.3	0,499	0,349	0,004	Valid
	X1.4	0,655	0,349	< 0,001	Valid
	X1.5	0,653	0,349	< 0,001	Valid
	X1.6	0,635	0,349	< 0,001	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,647	0,349	< 0,001	Valid
	X2.2	0,595	0,349	< 0,001	Valid
	X2.3	0,716	0,349	< 0,001	Valid
	X2.4	0,673	0,349	< 0,001	Valid
	X2.5	0,626	0,349	< 0,001	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,673	0,349	< 0,001	Valid
	Y.2	0,495	0,349	0,004	Valid
	Y.3	0,569	0,349	< 0,001	Valid
	Y.4	0,561	0,349	< 0,001	Valid
	Y.5	0,485	0,349	0,005	Valid
	Y.6	0,448	0,349	0,010	Valid
	Y.7	0,506	0,349	0,003	Valid
	Y.8	0,475	0,349	0,006	Valid

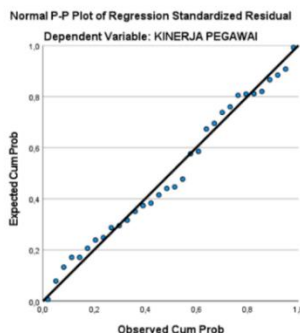
Berdasarkan tabel 7 hasil uji validitas dapat dikatakan bahwa setiap item pernyataan variabel disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai valid sehingga dapat digunakan sebagai item pernyataan.

Tabel 8: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Disiplin Kerja	0,691	>0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,658	>0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,607	>0,60	Reliabel

Pada tabel 8 hasil uji reliabilitas yang disajikan bahwa pada variabel disiplin kerja, beban kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, hal ini menunjukkan bahwa instrumen pada variabel disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai dapat dinyatakan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas



Gambar 1: Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 hasil uji normalitas P-P Plot yang disajikan diatas terlihat bahwa data menyebar berdasarkan diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, sehingga diartikan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 9: Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1 Disiplin Kerja	,910	1,098
Beban Kerja	,910	1,098

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 9 hasil uji multikolinieritas yang disajikan diatas dapat dilihat dari variabel disiplin kerja (X1) terdapat nilai *Collinearity Tolerance* $0,910 > 0,10$ dan nilai Statistics VIF < 10 , begitu juga pada variabel beban kerja (X2) terdapat nilai *Collinearity Tolerance* $0,910 > 0,10$ dan nilai Statistics VIF < 10 . Maka dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja dan beban kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			Disiplin Kerja	Beban Kerja	Unstandarized Residual
Spearman;s rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,249	,066
		Sig. (2-tailed)	-	,169	,719
		N	32	32	32
	Beban Kerja	Correlation Coefficient	,249	1,000	,190
		Sig. (2-tailed)	,169	-	,298
		N	32	32	32
	Unstandarized Residual	Correlation Coefficient	,066	,190	1,000
		Sig. (2-tailed)	,719	,298	-
		N	32	32	32

Berdasarkan tabel 10 hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan diatas variabel disiplin kerja pada kolom *Unstadarized* Residual terdapat nilai Sig. (2-tailed) yaitu $0,719 > 0,05$ dan variabel beban kerja pada kolom *Unstadarized* Residual terdapat nilai Sig. (2-tailed) yaitu $0,298 > 0,05$, maka dapat diartikan bahwa model regresi tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Tabel 11: Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	14,241	4,159		3,424	,002
Disiplin Kerja	,447	,145	,464	3,076	,005
Beban Kerja	,384	,186	,311	2,060	,048

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 11 hasil uji regresi berganda di atas pada kolom nilai unstandardized coefficients B terdapat nilai b1 untuk variabel disiplin kerja yaitu 0,447, nilai pada b2 untuk variabel beban kerja yaitu 0,384, dan nilai konstanta (α) yaitu 14,241 sehingga nilai persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,241 + 0,447X_1 + 0,384X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut, penjelasannya sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 14,241; hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja dan beban kerja nilainya 0, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 14,241.
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,447; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,447. Dapat dikatakan bahwa jika organisasi meningkatkan disiplin kerja maka kinerja pegawai pada KPU Kota Bekasi akan bertambah sebesar 0,447.
3. Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,384; hal ini menunjukkan bahwa beban kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,384. Dapat dikatakan bahwa jika organisasi meningkatkan beban kerja maka kinerja pegawai pada KPU Kota Bekasi akan bertambah sebesar 0,384.

Uji t

Tabel 12: Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	14,241	4,159		3,424	,002
Disiplin Kerja	,447	,145	,464	3,076	,005
Beban Kerja	,384	,186	,311	2,060	,048

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 12 hasil uji t yang disajikan diatas, maka dapat diartikan:

1. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Nilai t hitung variabel disiplin kerja yaitu 3,076 dan nilai t tabel yaitu 2,048 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikan t $0,005 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa H1 diterima yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel Beban Kerja (X2)

Nilai t hitung variabel beban kerja yaitu 2,060 dan nilai t tabel yaitu 2,048 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikan nilai t $0,048 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa H2 diterima yang berarti variabel beban kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Tabel 13: Hasil Uji F

		Coefficients ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143,892	2	71,946	9,611	<,001b
	Residual	217,077	29	7,485		
	Total	360,969	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja

Tabel 13 hasil uji F yang disajikan diatas terdapat nilai F hitung yaitu 9,611 dan nilai f tabel yaitu 3,33 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta nilai signifikan F $0,001 < 0,05$, sehingga dapat diartikan H3 diterima yang berarti variabel disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,631 ^a	,399	,357	2,736

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 14 hasil uji koefisien determinasi (R^2) nilai R Square sebesar 0,399 atau 39,9% yang berarti variabel disiplin kerja dan beban kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai 39,9% sedangkan sisanya 60,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti variabel kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen.

Diskusi

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t yang telah dilakukan pada variabel disiplin kerja terdapat hasil nilai t_{hitung} yaitu 3,076 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu 2,048 dan nilai signifikan t 0,005 kurang dari 0,05, maka H_1 diterima yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik membuat aktivitas kerja lebih teratur dan meminimalisir terjadinya keterlambatan maupun kelalaian, sehingga output kinerja pegawai semakin optimal. Berdasarkan regresi linear berganda terdapat nilai disiplin kerja yaitu 0,447 dapat dikatakan bahwa jika organisasi meningkatkan disiplin kerja maka kinerja pegawai pada KPU Kota Bekasi akan bertambah sebesar 0,447. Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hartono & Siagian (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pada uji t yang telah dilakukan pada variabel beban kerja terdapat hasil nilai t_{hitung} yaitu 2,060 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu 2,048 dan nilai signifikan t 0,048 kurang dari 0,05, maka H_2 diterima sehingga dapat diartikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian, meskipun beban kerja di KPU Kota Bekasi relatif tinggi karena padatnya tahapan Pemilu dan Pilkada, namun selama beban tersebut dapat diarahkan secara sistematis dan proporsional, hal ini justru mampu meningkatkan motivasi, tanggung jawab, kinerja pegawai. Berdasarkan regresi linear berganda terdapat nilai beban kerja yaitu 0,384 dapat dikatakan bahwa jika organisasi meningkatkan beban kerja maka kinerja pegawai pada KPU Kota Bekasi akan bertambah sebesar 0,384. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Tinambunan et al. (2022) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pada uji F yang telah dilakukan pada variabel disiplin kerja dan beban kerja terdapat hasil nilai F_{hitung} yaitu 9,611 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yaitu 3,33 dan nilai signifikan F $0,001 < 0,05$, maka H_3 diterima sehingga dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan arah positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kedisiplinan individu dalam menaati aturan dan ketepatan waktu, tetapi juga bagaimana mengelola beban kerja dikelola agar sesuai dengan kapasitas dan kondisi pegawai. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) nilai R Square sebesar 0,399 atau 39,9% yang berarti bahwa variabel disiplin kerja dan beban kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai 39,9% sedangkan sisanya 60,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti variabel kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen.

Simpulan dan Saran

Simpulan yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPU Kota Bekasi. Disiplin kerja yang baik membuat aktivitas kerja lebih teratur dan meminimalisir terjadinya keterlambatan maupun kelalaian, sehingga output kinerja pegawai semakin optimal.

2. Beban kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPU Kota Bekasi. Meskipun beban kerja di KPU Kota Bekasi relatif tinggi karena padatnya tahapan Pemilu dan Pilkada, namun selama beban tersebut dapat diarahkan secara sistematis dan proporsional, hal ini justru mampu meningkatkan kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPU Kota Bekasi. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kedisiplinan dalam menaati aturan dan ketepatan waktu, tetapi juga bagaimana mengelola beban kerja dikelola agar sesuai dengan kapasitas dan kondisi pegawai.

Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. KPU Kota Bekasi dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai berbasis teknologi seperti *fingerprint* atau *Face Recognition*, pengawasan kehadiran yang konsisten pada jam masuk dan pulang dengan cara membentuk tim pengawas internal serta melihat data absensi berbasis teknologi, pemberian *reward* dan *punishment* yang jelas, seperti *reward* berupa penghargaan pegawai teladan bulanan atau insentif kinerja sedangkan *punishment* berupa teguran lisan atau peringatan tertulis hingga pengurangan tunjangan tertentu, penyesuaian jam kerja yang fleksibel pada situasi khusus pada saat Pemilu dan Pilkada seperti fleksibilitas tugas administrasi yang dapat dilakukan dengan sistem kerja dari rumah (*work from home*).
2. KPU Kota Bekasi dapat memberikan fasilitas kesehatan rutin seperti menyelenggarakan pemeriksaan kesehatan secara berkala (*medical check up*) dan bekerjasama dengan fasilitas kesehatan terdekat untuk pelayanan cepat bagi pegawai, fasilitas pendukung kesehatan seperti penyediaan sarana olahraga ringan dan menjaga lingkungan kerja yang sehat, penyesuaian beban kerja seperti memberikan tugas secara proporsional agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan pada individu tertentu serta menerapkan sistem rotasi / shift saat beban kerja tinggi.
3. KPU Kota Bekasi dapat meningkatkan kompetensi pegawai seperti menyelenggarakan pelatihan teknis maupun non teknis secara berkelanjutan tuntutan pekerjaan, kepercayaan diri dan inisiatif pegawai seperti memberikan coaching dan mentoring dari atasan atau pegawai senior serta mendorong budaya kerja yang mendorong pegawai untuk berani mengambil keputusan dan inisiatif tanpa takut melakukan kesalahan.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada KPU Kota Bekasi karena telah bersedia untuk dilakukannya penelitian ini, terima kasih juga kepada seluruh pegawai KPU Kota Bekasi yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian. Semoga hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi KPU Kota Bekasi.

Daftar Pustaka

- Farhan, R. M. F., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *VISIONIDA: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 72–834.
- Febrianza, M., & Sutinah. (2020). Analysis of The Actuating of The Rehabilitation Program House is not Unitable in Palembang City. *Journal of Public Administration Studies*, 5(02), 56–61.
- Firdausijah, R. T., Alaslan, A., Mustanir, A., Abdurohim, Sunariyanto, Fauzan, R., ... Amane, A. P. O. (2023). *Manajemen Sektor Publik*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.

- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 7(1), 220–237.
- Kadarisman, M. (2023). *Analisis Beban Kerja*. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media.
- Komalasari, S., Urrahmah, N., Maisarah, S., Komalasari, S., Urrahmah, N., & Maisarah, S. (2022). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 8(1), 91–101.
- Komariah, I., Herlina, H., & Indrawati, S. (2024). Analisis Kedisiplinan Dalam Meningkatkan Produktivitas CV. Dharma Mulia Makmur. *Mandiri Economics Journal (Maconomisc)*, 1(2), 58–70.
- Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia. (2020). Keputusan Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 197 tahun 2020 tentang Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Tahun 2020-2024. Jakarta.
- Novandri, A., Rahayuningsih, N., & Anwar, S. (2023). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Investasi*, 9(1), 36–44.
- Nurimansjah, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 6(2), 325–340.
- Priyono. (2023). *Sumber Daya Manusia: Teori dan Variabel-Variabelnya*. Merjosari: PT. Literasi Nusantara Abadi Group.
- Putri, T. A., Efendi, A., & Damingun. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 11–24.
- Saputra, R. A. (2024). *Harmonisasi Hubungan Industrial*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, Kusumawardhani, N., Rusman, I. R., ... Arifin. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Setyanto, E., Hidayat, T., & Diyah, I. A. (2024). *Manajemen Organisasi*. Banjar: Ruang Karya.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, A., & Siska, E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Mafy Media Literasi Indonesia.
- Tambunan, D., Tamba, I. F. U., & Panjaitan, O. W. O. (2022). *Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Tenaga Kerja*. Banyumas: Wawasan Ilmu.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 8(1), 24–33.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *EKONOMIS: Journal of Economics and*

Business, 8(1), 181–193.

Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.

Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63–85.