

Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Di Badan  
Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Aceh  
Tamiang

<sup>1</sup>Salsabila Khalisa, <sup>2</sup>Muhammad Rizqi Zati, <sup>3</sup>Dhian Rosalina

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra

Email : [salsabila.khalisa@gmail.com](mailto:salsabila.khalisa@gmail.com), [rizqi\\_zati@unsam.ac.id](mailto:rizqi_zati@unsam.ac.id),  
[dhian.rosalina@unsam.ac.id](mailto:dhian.rosalina@unsam.ac.id)

Corresponding Mail Author: [salsabila.khalisa@gmail.com](mailto:salsabila.khalisa@gmail.com)

---

**Abstract :** This study aims to determine the effect of workload and work conflict on work discipline among employees at the Aceh Tamiang BKPSDM. This study uses quantitative methods with the help of the SPSS Version 26 application. The analytical method used is multiple linear regression method. The sample in this study was 42 people, using the saturated sampling method, so that all populations were used as samples. The reason for all employees being sampled is because each employee has a different personality and assessment. In this study data collection used interview techniques and questionnaires, in which the questionnaires had been tested for validity and reliability tests. The results of this study show the equation  $Y = 153.986 - 0.460X1 - 0.351X2$ . The result of the t test for the effect of workload (X1) on work discipline (Y) is  $0.013 < 0.05$ . The result of the t test for the effect of work conflict (X2) on work discipline (Y) is  $0.037 < 0.05$ . The results of the F test for the simultaneous effect of workload (X1) and work stress (X2) on work discipline (Y) are  $0.013 < 0.05$ . Workload has a significant effect on work discipline, work conflict has a significant effect on work discipline and workload and work conflict simultaneously have a significant effect on work discipline.

**Keywords:** Workload, Work Conflict, Work Discipline.

---

## I. Pendahuluan

Setiap organisasi harus dapat mengelola SDM untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama dalam organisasi yang membuat SDM harus dapat dikelola dengan baik melalui pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mengetahuinya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataan sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan.

Disiplin dalam manajemen sumber daya manusia dinyatakan sebagai kualitas dan usaha yang dihasilkan seseorang untuk memperoleh barang dan jasa artinya hasil yang dicapai oleh seseorang termasuk menentukan profesionalisme serta tingkat kedisiplinan orang yang bersangkutan. Sedangkan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dan fokus dari penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Aceh Tamiang. BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang sebagai salah satu Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang memiliki tugas melaksanakan urusan penunjang pemerintahan dan pembangunan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Pelanggaran peraturan bisa terjadi dimana saja, termasuk di BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pimpinan dan pegawai di BKPSDM diperoleh disiplin kerja pegawai dianggap masih kurang. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang terlambat saat masuk kerja, keluar disaat jam kerja serta tidak melaksanakan tugas saat jam kerja. Hal ini mesti menjadi perhatian pimpinan agar dapat meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Ketidak disiplin pegawai bisa saja disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah beban kerja yang diberikan terlalu berat serta konflik yang terjadi antara pegawai. Pada variabel beban kerja yang ditanggung oleh pegawai di BKPSDM dianggap terlalu tinggi dengan menyatakan bahwa tugas yang diberikan melebihi kemampuan yang mereka miliki, beban kerja yang berat terkadang membuat pegawai mengalami kejenuhan dan hal itu jika tidak dikelola dengan baik dalam jangka panjang akan dapat menyebabkan pekerjaan terganggu. Pada variabel konflik kerja yang terjadi antara pegawai di BKPSDM sering terjadi perbedaan pendapat yang berlebihan sehingga membuat suasana kerja tidak nyaman dan pekerjaan menjadi tidak terselesaikan.

## **II. Landasan Teori Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:22), Beban kerja adalah seseorang yang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya yang apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika pegawai bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih.

Menurut Sunyoto (2012:64), Beban kerja adalah yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Beban kerja juga bisa disebabkan karena tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang berlebih, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja yang mungkin terlalu banyak.

## **Konflik Kerja**

Wibowo (2018:212), adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi

sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.

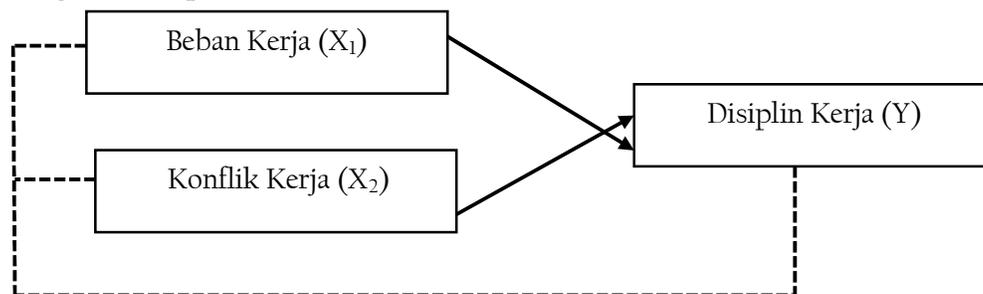
Giovanni (2015:92) mendefinisikan konflik kerja dalam organisasi merupakan ketidaksesuaian antara dua buah individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang timbul karena ada kenyataan bahwa pihak satu dengan yang lain harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau kenyataan kedua belah pihak mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda-beda.

### Disiplin Kerja

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2017:334), yaitu Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi yang berarti setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2017:335), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## III. Metode Penelitian

### Ruang Lingkup dan Lokasi penelitian

Ruang lingkup penelitian ini terkonsentrasi pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan teori yang digunakan adalah beban kerja, konflik kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Tamiang.

### Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di BKPSDM Aceh Tamiang. Yang berjumlah 42 Orang pegawai. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian di BKPSDM Aceh Tamiang.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka pernyataan pada kuesioner valid,  $r$  tabel untuk 30 orang responden uji validitas adalah 0,361.
2. Uji Reliabilitas, uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas. Jika koefisien Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka pertanyaan dikatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dikatakan reliabel.
3. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: Uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018:161). Uji normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Suatu data berdistribusi normal jika nilai signifikansi 2-tailed hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 atau 5%. Uji multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2018:107). Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat digunakan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas, bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018:137). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pendekatan Uji Glejser yang dilakukan dengan melakukan regresi antar variabel independen dengan nilai residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dan nilai residualnya dan *absolute residual* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
4. Analisis regresi linear berganda, analisis regresi linear berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda adalah:
$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_n X_n + e$$
5. Uji hipotesis meliputi: uji parsial (uji t), dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y. kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05, jika nilai sig.  $< 0,05$  maka dikatakan signifikan. Dan begitu pula dengan uji simultan (uji F) dilakukan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel X terhadap Y dengan kriteria tingkat sig.  $< 0,05$  maka dinyatakan signifikan secara simultan..
6. Koefisien determinasi, koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien

determinasi ini adalah antara 0 sampai dengan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas, jika nilainya mendekati satu maka variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

#### Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:199), kuesioner/angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono 2019:146) Kuesioner dimasukkan kedalam skala likert skor 1-7 dengan kriteria sebagai berikut:

- Sangat Tidak Setuju = STS
- Tidak Setuju = TS
- Agak Tidak Setuju = ATS
- Netral = N
- Agak Setuju = AS
- Setuju = S
- Sangat Setuju = SS

#### IV. Hasil Dan Pembahasan

##### Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pernyataan	Item Pearson Correlation	$r_{tabel}$	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	Masuk kerja tepat waktu	1	0,726	0,361	Valid
		2	0,572	0,361	Valid
		3	0,509	0,361	Valid
	Penggunaan waktu secara efektif	1	0,860	0,361	Valid
		2	0,807	0,361	Valid
		3	0,796	0,361	Valid
	Tidak pernah mangkir/tidak bekerja	1	0,845	0,361	Valid
		2	0,717	0,361	Valid
		3	0,572	0,361	Valid
	Mematuhi semua peraturan yang ada	1	0,507	0,361	Valid
		2	0,696	0,361	Valid
		3	0,542	0,361	Valid
Target pekerjaan	1	0,756	0,361	Valid	
	2	0,794	0,361	Valid	
	3	0,620	0,361	Valid	
Beban Kerja (X1)	Target yang harus dicapai	1	0,549	0,361	Valid
		2	0,837	0,361	Valid
		3	0,731	0,361	Valid
	Terperas tenaga dan pikiran	1	0,481	0,361	Valid
		2	0,807	0,361	Valid
		3	0,669	0,361	Valid

Variabel	Indikator	Pernyataan	Item Pearson Correlation	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
	Kondisi pekerjaan	1	0,671	0,361	Valid
		2	0,617	0,361	Valid
		3	0,718	0,361	Valid
	Bekerja bersama orang lain	1	0,735	0,361	Valid
		2	0,625	0,361	Valid
		3	0,611	0,361	Valid
	Standar pekerjaan	1	0,731	0,361	Valid
		2	0,691	0,361	Valid
		3	0,613	0,361	Valid
Konflik Kerja (X2)	Bersaing untuk meraih prestasi	1	0,979	0,361	Valid
		2	0,978	0,361	Valid
		3	0,947	0,361	Valid
	Mendominasi diskusi	1	0,989	0,361	Valid
		2	0,980	0,361	Valid
		3	0,967	0,361	Valid
	Benturan kepribadian	1	0,988	0,361	Valid
		2	0,947	0,361	Valid
		3	0,978	0,361	Valid
	Perselisihan antar individu	1	0,984	0,361	Valid
		2	0,940	0,361	Valid
		3	0,886	0,361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan seluruh pertanyaan untuk variabel beban kerja, konflik kerja dan disiplin kerja memiliki status valid, karena nilai r hitung (*item pearson correlation*) > r tabel sebesar 0,361.

### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	0,915	Reliabel
Beban Kerja (X1)	0,910	Reliabel
Konflik Kerja (X2)	0,993	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan seluruh pertanyaan untuk variabel beban kerja, konflik kerja dan disiplin kerja adalah reliabel, karena memiliki Cronbach Alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik  
 Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,76439931
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,083
	Negative	-,113
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Primer, Diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil uji One Sample Kolmogrov Smirnov nya  $0,200 > 0,05$  maka data ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	,962	1,039
	Konflik Kerja	,962	1,039

Sumber : Data Primer, Diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Tolerance untuk beban kerja  $0,962 > 0,1$  dan nilai Variance Inflation Factor  $1,039 < 10$ , dan untuk variabel konflik kerja nilai Tolerance  $0,962 > 0,1$  dan nilai Variance Inflation Factor  $1,039 < 10$ , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	,500	,620
	Beban Kerja	-,036	,972
	Konflik Kerja	,104	,918

Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : Data Primer, Diolah

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi antara variabel independen dan absolute residual  $> 0,05$  yaitu untuk beban kerja  $0,972$ , untuk konflik kerja  $0,918$ . Karena nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Karena uji asumsi klasik sudah terpenuhi maka data dapat dianalisis dengan metode regresi linear berganda.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	153,986	20,462		7,525	,000
	Beban Kerja	-,460	,176	-,382	-2,612	,013
	Konflik Kerja	-,351	,163	-,315	-2,157	,037

Sumber : Data Primer, Diolah

$$Y = 153.986 - 0,460X_1 - 0,351X_2$$

Maka persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 153.986 artinya jika beban kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ) maka disiplin kerja ( $Y$ ), bernilai tetap.
2. Variabel beban kerja ( $X_1$ ) menunjukkan pengaruh negatif terhadap disiplin kerja, dengan kata lain apabila beban kerja mengalami penurunan sebesar satu-satuan maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,460.
3. Variabel konflik kerja ( $X_2$ ) menunjukkan pengaruh negatif terhadap disiplin kerja, dengan kata lain apabila konflik kerja mengalami penurunan sebesar satu-satuan maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,351.

**Uji Hipotesis**

**Uji Signifikansi Parsial (Uji T)**

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 6 dengan taraf signifikansi 5% dapat ditarik kesimpulan:

- a. Beban kerja nilai sig t 0,013 < 0,05 maka H1 diterima dan dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
- b. Konflik kerja nilai sig t 0,037 < 0,05 maka H2 diterima dan dinyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

**Tabel 7. Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464,364	2	232,182	4,827	,013 <sup>b</sup>
	Residual	1876,041	39	48,104		
	Total	2340,405	41			

Sumber : Data Primer, Diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai  $f$  sig nya  $0,013 < 0,05$  maka  $H_3$  diterima dan dinyatakan beban kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

#### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	Adjusted R Square
1	,445 <sup>a</sup>	,157

Sumber : Data Primer, Diolah

Berdasarkan tabel diatas nilai Adjusted R Square 0,157 atau sebesar 15,7%. Hal ini menunjukkan dampak variabel beban kerja dan konflik kerja terhadap disiplin kerja pegawai di BKPSDM Aceh Tamiang. Sementara sisanya 84,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, motivasi kerja, kinerja dan kepuasan kerja.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BKPSDM Aceh Tamiang yang diketahui dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear dan uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,013. Semakin menurun beban kerja maka semakin meningkat disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fachira, Yulius, Margareth (2020), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja, artinya beban kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

##### Pengaruh konflik kerja terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BKPSDM Aceh Tamiang yang diketahui dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear dan uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,037. Semakin menurun konflik kerja maka semakin meningkat disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Iqbal, Riny, Dhian (2020), yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja.

##### Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BKPSDM Aceh Tamiang yang diketahui dari hasil analisis data regresi linear dengan nilai signifikansi uji F  $0,013 < 0,05$ . Semakin menurun tingkat beban kerja dan konflik kerja maka disiplin kerja semakin meningkat. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa beban kerja, stres kerja dan konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

## V. Kesimpulan Dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di BKPSDM Aceh Tamiang. Hasil ini diperoleh dari nilai  $t_{sig}$  sebesar  $0,013 > 0,05$ .
2. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di BKPSDM Aceh Tamiang. Hasil ini diperoleh dari nilai  $t_{sig}$  sebesar  $0,037 < 0,05$ .
3. Beban kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di BKPSDM Aceh Tamiang. Hasil ini diperoleh dari nilai uji F sebesar dengan signifikansi sebesar  $0,013 < 0,05$ .

### Saran

Saran dalam penelitian ini adalah

1. Beban kerja memberikan pengaruh signifikan disiplin kerja pegawai BKPSDM Aceh Tamiang, maka sebaiknya pihak manajemen mengetahui bahwa pegawainya mengalami beban kerja, lebih memperhatikan apa yang membuat pegawai merasa terbebani, diharapkan dengan adanya hasil dari penelitian ini dapat membantu agar kualitas kerja pegawai salah satunya disiplin kerja meningkat yang membuat maka akan terjalin kepedulian satu sama lain, walaupun para pegawai berasal dari kepribadian yang berbeda, dengan adanya beban kerja sebagai pedoman maka akan menjadikan para pegawai yang memberikan kualitas baik dan bisa meningkatkan semangat pegawai.
2. Konflik kerja memberikan pengaruh signifikan disiplin kerja pegawai BKPSDM Aceh Tamiang, maka sebaiknya pihak manajemen memberikan masukan atau menjadi penengah dari suatu perselisihan yang terjadi diantara pegawai dengan tujuan untuk mendapatkan keharmonisan kembali. Dengan lebih dapat menerima perbedaan, lebih sabar serta lapang dada, mudah mengalah, keegoisan harus dihilangkan. Jangan sampai kerja sama yang seharusnya melekat pada organisasi menjadi rusak.
3. Disiplin kerja pada pegawai BKPSDM Aceh Tamiang harus tetap dilestarikan dan ditingkatkan, dengan ini sebaiknya pihak manajemen tetap memberikan pengawasan dan pegawai bersedia tanggung jawab serta lebih menjaga sikap dan perilaku sebagai seorang pegawai sesuai dengan peraturan dari organisasi baik itu peraturan tertulis atau tidak tertulis.

## VI. Daftar Pustaka

- Fachira, Saptomo, Heri, Yulius, S.Sabarofek, Margareth, 2020, Pengaruh Beban, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. BRI (Persero) TBK Kantor Cabang Manokwari, Cakrawala Management Business Journal Universitas Papua, Volume 3 Nomor 1.
- Ghozali, Imam. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25". Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Giovanni, T.M., Kojo, C & Lengkong, V.P.K. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. Jurnal EMBA. Vol 3(3). ISSN 2303-11.

- Koesomowidjojo, Suci R.Mar'ih. 2017. *Paduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses*. Jakarta.
- Rullah, Iqbal, dkk. 2021. Pengaruh Konflik, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Aceh Timur, *JIM Manajemen UNSAM Langsa*, Volume 1 Nomor 1.
- Sugiyono, 2019. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D" Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru. Jakarta.
- Wibowo, P. 2018. Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.12,No.2. Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian. Fachira, Saptomo, Heri, Yulius, S.Sabarofek, Margareth, 2020, Pengaruh Beban, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. BRI (Persero) TBK Kantor Cabang Manokwari, *Cakrawala Management Business Journal Universitas Papua*, Volume 3 Nomor 1.