

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
IMIGRASI KELAS I TPI PALEMBANG YANG DI MEDIASI
KEPUASAN KERJA**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
menempuh gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : SAIFUL MIRZA
NPM : 194141027

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Disidangkan

JUDUL :

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI PALEMBANG YANG
DI MEDIASI KEPUASAN KERJA**

**Nama : SAIFUL MIRZA
NPM : 194141027
Konsentrasi : Manajemen SDM**

Menyetujui :

Palembang, September 2020
Pembimbing I



Dr. Irwan Pancasila, SE, MM

Palembang, September 2020
Pembimbing II



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

Palembang, September 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI PALEMBANG YANG DI MEDIASI KEPUASAN KERJA

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : SAIFUL MIRZA
NPM : 194141027
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyetujui :

Ketua Penguji

Tanggal

Tanda Tangan

Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE,MS

26 Sept 2020



Anggota Penguji

Dr. Irwan Pancasila, SE., MM

19 Sept 2020



Palembang, September 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang




Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE., MM.

ABSTRAK

Dibawah bimbingan Bapak Dr. Irwan Pancasila, SE, MM dan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja yang di mediasi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang yang berjumlah 72 Orang Pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampel Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Dengan mempertimbangkan jumlah populasi sebesar 72 orang maka penulis mengambil keseluruhan jumlah populasi, yaitu sebanyak 72 orang sebagai sampel uji coba dan sebagai sampel penelitian. Dari hasil penelitian ini Beban Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $14.221 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $21.678 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $6.416 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $1.981 \geq 1,96$ atau P-value $0.048 < 0.05$. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $18.429 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$., terdapat pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Kepuasan Kerja dan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Kepuasan Kerja bernilai signifikan $< 0,05$ artinya mempunyai pengaruh tak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi, dan juga nilai *R Square* variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.590 artinya variabel Kinerja yang dapat dijelaskan oleh Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Beban Kerja dan Disiplin kerja sebesar 59 %. Untuk nilai *R Square* Kinerja sebesar 0.791 artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 79,1%.

Kata Kunci : Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Under the guidance of Mr. Dr. Irwan Pancasila, SE, MM and Mr. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si. This study aims to determine the effect of workload and work discipline on performance mediated by employee job satisfaction at TPI Palembang Class I Immigration Office. The population in this study were 72 employees at the TPI Palembang Class I Immigration Office. Sampling in this study using Saturated Sample technique, namely sampling is done as a whole from the total population. By considering the total population of 72 people, the authors took the entire population, namely as many as 72 people as a trial sample and as a research sample. From the results of this study, the workload has a significant positive effect on Employee Job Satisfaction at the Class I Immigration Office of TPI Palembang, p . This is shown by the t statistic of $14,221 \geq 1.96$ or a P -value of $0.000 < 0.05$. Work Discipline affects Employee Job Satisfaction at the Immigration Office Class I TPI Palembang, this is shown by the t statistic of $21,678 \geq 1.96$ or P -value $0.000 < 0.05$. Workload affects Employee Performance at the Immigration Office Class I TPI Palembang, this is indicated by the t -statistic of $6,416 < 1.96$ or a P -value of $0.000 < 0.05$. Work discipline affects employee performance at the Immigration Office Class I TPI Palembang, this is indicated by the t statistic of $1.981 \geq 1.96$ or P -value $0.048 < 0.05$. Job Satisfaction has an effect on Employee Performance at the Immigration Office Class I TPI Palembang, this is indicated by the t statistic of $18,429 \geq 1.96$ or P -value $0.000 < 0.05$., There is an indirect effect between the Workload variable on the performance mediated by the Job Satisfaction variable and the Work Discipline on Performance variable, which is mediated by the Job Satisfaction variable, is significant < 0.05 meaning that it has an indirect effect or in the sense that it can be a mediating variable. and also the R Square value of the job satisfaction variable of 0.590 means that the performance variable which can be explained by job satisfaction (Y_1) on workload and work discipline is 59% . For the R Square Performance value of 0.791 , it means that the performance variable can be explained by the variable job satisfaction, work load and work discipline by 79.1% .

Keywords: *Workload, work discipline, job satisfaction, performance.*

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
SURAT PERNYATAAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Kegunaan Penelitian	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian pustaka	10
1. Kinerja	10
2. Kepuasan Kerja	19
3. Disiplin Kerja.....	33
4. Beban Kerja	37
B. Hasil penelitian Lain yang Relevan	44
C. Kerangka Berpikir	49
D. Hipotesis Penelitian	51

BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	53
B. Desain Penelitian	54
C. Populasi dan Sampel	55
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data.....	56
E. Variabel dan Definisi Operasional.....	58
F. Teknik Analisis Data.....	69
G. Hipotesis Statistika.....	77
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Deskriptif	78
B. Analisis Inferensial	83
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	106
B. Implikasi Kebijakan	110
C. Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN	117
RIWAYAT HIDUP.....	130

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	53
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Beban Kerja.....	61
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen untuk Mengukur Disiplin Kerja	63
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan kerja	65
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen untuk Mengukur Kinerja Pegawai.....	68
Tabel 3.6 Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS	71
Tabel 3.7 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-Statistic	77
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	79
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	79
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	80
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama bekerja.....	81
Tabel 4.5 Kategori Jawaban	82
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden	83
Tabel 4.7 Loading Factor model 1	85
Tabel 4.8 Average Variance Extracted (AVE).....	87
Tabel 4.9 Discriminant Validity	88
Tabel 4.10 Composite Reliability dan Cronbach Alpha	89
Tabel 4.11 <i>R-Square</i>	90
Tabel 4.12 <i>f-Square</i>	91
Tabel 4.13 Tabel <i>Indirect Effects</i>	92
Tabel 4.14 Path Coefficient.....	93

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka berfikir	51
Gambar 4.1 Full Model setelah dikalkulasi	84
Gambar 4.2 Full Model Bootstrapping t statistik	95

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner..... 117
Lampiran 2	Data tabulasi Jawaban responden 122
Lampiran 3	Full Model setelah dikalkulasi 126
Lampiran 4	Tabel Average Variance Extracted (AVE)..... 127
Lampiran 5	Tabel Discriminant Validity 127
Lampiran 6	Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha 127
Lampiran 7	Tabel R-Square 127
Lampiran 8	Tabel f- Square..... 128
Lampiran 9	Tabel Tabel Indirect Effects 128
Lampiran 10	Tabel Path Coefficient..... 128
Lampiran 11	Gambar Full Model Bootstrapping t statistik. 129

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Saiful Mirza
NPM : 194141027
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang yang di Mediasi Kepuasan Kerja.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, September 2020
Yang menyatakan,


Saiful Mirza

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara kepulauan yang terletak di jalur perlintasan laut Internasional yang menghubungkan dua samudera yakni Samudera Hindia dan Samudera Pasifik, serta diapit oleh dua benua yaitu Benua Asia dan Benua Australia. Hal yang jelas bahwa Indonesia dengan posisi geografisnya menjadikan Indonesia sebagai jalan silang bagi jalur perlintasan pelayaran dan perdagangan Internasional.

Awal tahun 2016 merupakan awal diberlakukannya ASEAN Economic Community (AEC) atau sering disebut Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Sejalan dengan kegiatan AEC/ MEA, Presiden Indonesia, Joko Widodo juga mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2016 tentang Bebas Visa Kunjungan. Tujuan dikeluarkannya Perpres No. 21 Tahun 2016 adalah untuk meningkatkan hubungan negara Indonesia dengan negara lain dengan cara memberikan kemudahan bagi orang asing yang akan berkunjung ke Indonesia dalam bentuk pembebasan dari kewajiban memiliki visa kunjungan dengan memperhatikan asas timbal balik dan manfaat.

Semakin terbukanya Indonesia terhadap lalu lintas Internasional, maka jumlah warga negara asing yang berkunjung ke Indonesia pun semakin meningkat. Selain itu, tuntutan pelayanan keimigrasian bagi warga negara Indonesia juga meningkat seiring semakin terbukanya akses keluar negeri.

sehubungan dengan hal tersebut tentunya juga menuntut adanya peningkatan pelayanan keimigrasian yang dilakukan oleh sumber daya manusia Imigrasi Indonesia. Tuntutan peningkatan pelayanan tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat memenuhi tantangan dalam pembangunan.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar terhadap efektivitas organisasi dibandingkan sumber daya yang lain, terlebih di era seperti sekarang dimana tuntutan pengelolaan SDM agar lebih berkualitas semakin digaungkan, terutama dalam organisasi publik sebagai konsekuensi dari perubahan kehidupan suatu negara kearah yang lebih maju dan demokratis.

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan dengan cara mengelolanya. Menurut Terry (dalam Herujito, 2001: 6), sumber daya atau aset yang wajib dimiliki setiap organisasi untuk mencapai tujuan dapat dikategorikan atas 6 tipe yang disingkat 6 M, yaitu: 1) Man (manusia); 2) Money (financial); 3) Material (fisik); 4) Machine (teknologi); 5) Method (metode); dan 6) Market (pasar).

Sumber daya manusia (SDM) dalam pembangunan berperan sebagai penggerak dan pelaksana pembangunan karena manusialah yang mempunyai kemampuan berfikir untuk selalu maju. Apalagi perkembangan zaman dan era globalisasi yang begitu cepat yang tak terpisahkan dari gelombang reformasi, mengharuskan sumber daya manusia memiliki kompetensi yang

mampu mewujudkan prinsip *good governance* dalam pembangunan. SDM pembangunan dituntut untuk mampu mewujudkan dan mengartikulasikan aspirasi dan kebutuhan masyarakat, dan merumuskannya ke dalam kebijakan dan perencanaan, serta mengimplementasikannya.

Setiap organisasi didirikan tentunya karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya tersebut organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Keberhasilan organisasi tergantung kepada kemampuan sumber daya manusia dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

Sumber daya manusia dalam suatu dinas atau instansi milik pemerintah memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi, namun hal itu sangat tergantung pada pola pembinaan yang tepat untuk mengelola sumber daya manusia yang ada sehingga dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Menurut Gomes (2003:14) agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat memberikan kontribusi yang maksimal, maka mutu dan kualitas sumber daya manusia itu perlu dikembangkan sesuai dengan bidang dan keahlian.

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang merupakan salah satu instansi yang menangani pelayanan dan penegakan hukum keimigrasian di wilayah Sumatera Selatan, khususnya di Kota Palembang, Kota Prabumulih,

Kabupaten Ogan Komering Ilir, Kabupaten Ogan Ilir, Kabupaten Banyuasin dan Kabupaten Musi Banyuasin.

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2018 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Imigrasi, Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang adalah unit pelaksana teknis keimigrasian yang berada dibawah Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM R.I. Secara administrasi, Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang berada dibawah pembinaan Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan, sedangkan secara substantif Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Imigrasi melalui Kepala Divisi Keimigrasian Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan.

Sebagai salah satu unit pelaksana teknis keimigrasian, Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang melaksanakan sebagian tugas Direktorat Jenderal Imigrasi di wilayah kerjanya. Adapun tugas tersebut terdiri dari :

- a. Penyusunan rencana dan program di bidang keimigrasian;
- b. Pelaksanaan tugas keimigrasian di bidang pelayanan dokumen perjalanan;
- c. Pelaksanaan tugas keimigrasian di bidang pemeriksaan keimigrasian;
- d. Pelaksanaan tugas keimigrasian di bidang pelayanan izin tinggal dan status keimigrasian;
- e. Pelaksanaan tugas keimigrasian di bidang pengawasan dan intelijen keimigrasian;
- f. Pelaksanaan tugas keimigrasian di bidang penindakan keimigrasian;

- g. Pelaksanaan tugas keimigrasian di bidang sistem dan teknologi informasi keimigrasian;
- h. Pelaksanaan tugas keimigrasian di bidang informasi dan komunikasi publik keimigrasian;
- i. Pelaksanaan administrasi kepegawaian, keuangan, persuratan, barang milik negara, dan rumah tangga; dan
- j. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan tugas keimigrasian.

Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas yang telah di amanahkan tersebut, serta guna memenuhi tuntutan pelayanan yang lebih baik bagi masyarakat, Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang harus memperbaiki kinerjanya guna adanya peningkatan pelayanan bagi masyarakat serta guna mencapai target kinerja tahun 2020 yaitu menjadi instansi dengan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Permasalahan yang terjadi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang terkait dengan beban kerja adalah adanya tuntutan tugas dengan wilayah kerja yang relatif luas, jumlah pelayanan keimigrasian yang banyak dan tuntutan performa yang tinggi dari pegawai.

Dari segi disiplin kerja, terdapat beberapa hal yang menjadi perhatian di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang, yaitu masih rendahnya ketaatan terhadap aturan waktu, ketaatan terhadap peraturan kedinasan, ketaatan terhadap perilaku dalam kedinasan serta ketaatan terhadap peraturan lainnya di institusi.

Dari sisi kepuasan kerja terdapat beberapa masalah yang terjadi di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang, yaitu belum adanya kesempatan yang sama untuk maju bagi seluruh pegawai, institusi belum mampu memberikan situasi dan kondisi lingkungan kerja yang baik, pekerjaan yang rutinitas dan sukar - mudahnya pekerjaan yang dapat mengurangi kepuasan dalam bekerja, serta pengawasan yang lemah dari pimpinan yang dapat berakibat absensi. Selain itu juga belum ada penghargaan terhadap para pegawai khususnya pegawai yang berprestasi.

Dari sisi kinerja, pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang dalam bekerja saat ini belum ada peningkatan mutu hasil pekerjaan dimana pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu yang singkat tetapi selesai dalam waktu yang lebih lama, sikap pegawai dalam memberikan pelayanan masih kurang baik, adanya pegawai yang belum memahami substansi dasar tentang pekerjaan, etos kerja yang rendah, serta kondisi fisik tempat bekerja yang belum mendukung.

Berdasarkan keadaan dan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang yang di mediasi Kepuasan Kerja”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang antara lain :

1. Belum optimalnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, sedangkan haknya selalu diberikan tepat waktu.
2. Motivasi kerja semata-mata hanya karena uang/materi, tanpa memperhatikan kualitas hasil kerja.
3. Kurangnya disiplin pegawai, baik menyangkut waktu dan ketaatan prosedur dan mekanisme kerja.
4. Masih ditemui beberapa pegawai yang bolos dan keluar kantor pada jam kerja.
5. Belum diberikannya penghargaan bagi pegawai-pegawai yang berprestasi
6. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsinya.
7. Pegawai cenderung malas dan tidak peduli pada tujuan organisasi.
8. Rendahnya prestise kerja, belum adanya perasaan pemenuhan diri, kesempatan berkarir, perasaan aman dalam bekerja.
9. Kurangnya inisiatif dan kerjasama antar pegawai yang kerap berakibat terhambatnya tujuan organisasi.

C. Batasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih

terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada **Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang yang di Mediasi Kepuasan Kerja.**

D. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang?.
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang?.
- c. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang?.
- d. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang?.
- e. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang?.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

- a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang.

- b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang.
- c. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang.
- d. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang.
- e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang.

F. Kegunaan Penelitian

- a. Sumbangan pemikiran bagi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Palembang dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kemampuan yang memadai terutama yang menyangkut Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja.
- b. Merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori Ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R. 2014. Hubungan kepuasan kerja perawat dengan penerapan sistem pemberian pelayanan keperawatan profesional (SP2KP). Skripsi Program Studi S1 Keperawatan Universitas Andalas.
- Anita, Julia. dkk. 2013. Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2(1), pp: 67-77.
- Anoraga. 2009. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bejo Siswanto. 2010. Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.
- Bernardin, H. John & Joice E, A. Russel, 2000. Human Resource Management. Mc Graw-Hill, Inc.
- Ghozali. 2014. Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes, F. Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hair, Jr., Joseph F., et. al. 2013. Multivariate Data Analysis. Fifth Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Haryono, Siswoyo. 2004. Metodologi Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Haryono, Siswoyo. 2017. Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS. Luxima Metro Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herujito, Yayat M. 2001. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: PT. Grasindo.
- Jones, Charles O. 2006. Pengantar Kebijakan Publik (terjemahan). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPF.

- Mangkunegara, Anwar P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BFFE.
- Moekijat. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan. Bandung; Mandar Maju.
- Muchinsky, Paul M. 1993. Psychology Applied to Work, (Fourth Edition). New York: Brooks Cole Publishing Company.
- Munandar, Ashar S. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Putra, A. S. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Skripsi. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Riduwan. 2004. Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Seniati, L. 2006. Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologi Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Sholihin, Mahfud dan Dwi Ratmono. 2013. Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3.0 (Ed 1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Siagian, Sondang. 1995. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Siswanto, H.B. 2006. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitepu, Agripa T. 2013. Beban Kerja dan Motivasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. Jurnal EMBA. Vol.1 No.4, Hal. 1123-1133.

- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supranto, J. 2003. Metode Riset Aplikasi Dalam Pemasaran. Edisi Revisi Ketujuh. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Suwatno. 2003. Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Suci Press.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah.
- Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2018 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kantor Imigrasi.