

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**DISIPLIN KERJA DAN SOCIAL CAPITAL DALAM MEMPENGARUHI BEBAN
KERJA DAN KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN DAN
PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

ARGETHA

NIM. 530058636

SEKOLAH PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2025

ABSTRACT

*WORK DISCIPLINE AND SOCIAL CAPITAL IN INFLUENCE THE
WORKLOAD AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES
OF THE REGIONAL PLANNING AND DEVELOPMENT AGENCY
OF NORTH KALIMANTAN PROVINCE*

Agretha

Alamat email : recthalabo246@gmail.com

Graduate Studies Program
Universitas Terbuka

The research aims to determine work discipline and social capital in influencing the workload and performance of employees of the Regional Planning and Development Agency of North Kalimantan Province. The research design uses an explanatory design using mediating variables, namely variables that mediate the relationship between the explanatory variable and the response or dependent variable. The total population was 58 employees as well as the research sample using census sampling techniques. Data were collected by distributing Likert scale questionnaires and analyzed using path analysis techniques. The results of hypothesis testing found that the work discipline variable had no effect on employee workload and the hypothesis proposed was not proven true. Social capital in the workplace has no effect on employee workload and the hypothesis proposed is not proven to be true. Work discipline influences employee performance and the hypothesis put forward is proven to be true. Social capital in the workplace influences the performance of North Kalimantan Province Bappeda employees and the hypothesis proposed is proven to be true. Workload has a significant effect on performance and workload does not function as a mediating variable in this study.

Keywords: Work Discipline, Social Capital, Workload, Performance

ABSTRAK

DISIPLIN KERJA DAN *SOCIAL CAPITAL* DALAM MEMPENGARUHI BEBAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

Agretha

Email: recthalabo246@gmail.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Penelitian bertujuan mengetahui disiplin kerja dan *social capital* dalam mempengaruhi beban kerja dan kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Utara. Desain penelitian menggunakan desain eksplanatori dengan menggunakan variabel mediasi yaitu variabel yang menjadi perantara dari hubungan variabel penjelas dengan variabel respon atau tergantu. Jumlah populasi 58 pegawai sekaligus sebagai sampel penelitian dengan teknik *sensus sampling*. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan teknik analisis jalur atau *path analysis*. Hasil pengujian hipotesis ditemukan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap beban kerja pegawai dan hipotesis yang diajukan tidak terbukti kebenarannya. *Social capital in workplace* tidak berpengaruh terhadap beban kerja pegawai dan hipotesis yang diajukan tidak terbukti kebenarannya. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. *Social capital in workplace* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Kalimantan Utara dan hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan beban kerja tidak berfungsi sebagai variabel mediasi pada penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, *Social Capital*, Beban Kerja, Kinerja

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa TAPM yang berjudul
**“DISIPLIN KERJA DAN *SOCIAL CAPITAL* DALAM MEMPENGARUHI BEBAN
KERJA DAN KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN DAN
PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA”** adalah hasil karya
saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah dinyatakan dengan
benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya
bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan aturan yang berlaku

Tarakan, 14 Mei 2025

Yang menyatakan



AGRETHA
NIM. 530058636

**UNIVERSITAS TERBUKA
SEKOLAH PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMAN**

PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG

Nama : Agretha
NIM : 530058636
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Disiplin Kerja dan *Social Capital* dalam Mempengaruhi
Beban Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan
Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Utara

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM)
Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Rabu, 14 Mei 2025
Waktu : 14.30 – 16.00 WIB

dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

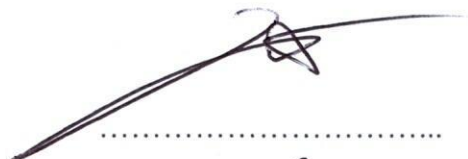
Ketua Komisi Penguji
Nama : Dr. Kabul Wahyu Utomo, S.E., M.Si

Penguji Ahli
Nama : Dr. Arthur Sitaniapessy, S.E., M.Si

Pembimbing I
Nama : Dr. Zainur Hidayat, S.Pi., M.M

Pembimbing II
Nama : Dr. Ana Srikaningsih, S.E., M.M

Tanda Tangan



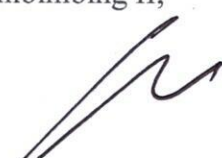
PERSETUJUAN TAPM
PASCA UJIAN SIDANG

Judul TAPM : Disiplin Kerja dan *Social Capital* dalam Mempengaruhi
Beban Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan
dan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Utara

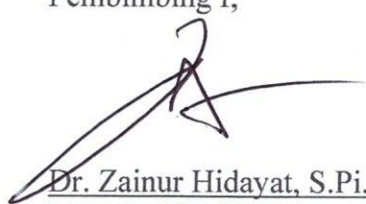
Penyusun TAPM : Agretha
NIM : 530058636
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal : Rabu, 14 Mei 2025

Menyetujui

Pembimbing II,


Dr. Ana Sriekaningsih, S.E., M.M
NIDN. 1119016701

Pembimbing I,

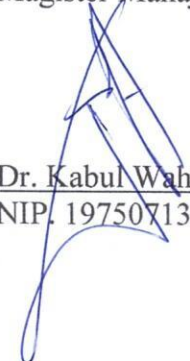

Dr. Zainur Hidayat, S.Pi., M.M
NIDN. 0013036907

Penguji Ahli

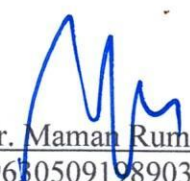

Dr. Arthur Sitaniapessy, S.E., M.Si

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Kabul Wahyu Utomo, S.E., M.Si.
NIP. 197507132005011001

Direktur Sekolah Pascasarjana


Prof. Dr. Maman Rumanta, M.Si
NIP. 196305091989031002

PERSETUJUAN TAPM

PASCA UJIAN SIDANG

Judul TAPM : Disiplin Kerja dan *Social Capital* dalam Mempengaruhi
Beban Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan
dan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Utara

Penyusun TAPM : Agretha

NIM : 530058636

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Rabu, 14 Mei 2025

Menyetujui

Pembimbing II,



Dr. Ana Sriekaningsih, S.E., M.M
NIDN. 1119016701

Pembimbing I,



Dr. Zainur Hidayat, S.Pi., M.M
NIDN. 0013036907

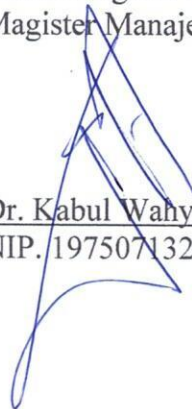
Penguji Ahli



Dr. Arthur Sitaniapessy, S.E., M.Si

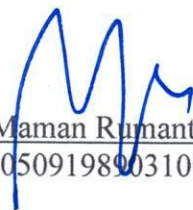
Mengetahui,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Kabul Wahyu Utomo, S.E., M.Si.
NIP. 197507132005011001

Direktur Sekolah Pascasarjana



Prof. Dr. Maman Rumanta, M.Si
NIP. 196305091989031002

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertandatangan di bawah ini, Saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa :

Nama : Agretha

NIM : 5300558636

Judul TAPM : Disiplin Kerja dan *Social Capital* dalam Mempengaruhi Beban Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Utara

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sekitar 92 % (min. 80%) sehingga dinyatakan sudah layak uji untuk Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan pemeriksaan.

Pembimbing I.

Pembimbing II

Dr. Zainur Hidayat, S.Pi., M.M
NIDN. 0013036907.

Dr. Ana Sriekaningsih, S.E., M.M
NIDN. 1119016701

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17-40. <https://doi.org/10.5465/amr.2002.5922314>
- Ahmadi, N. (2021). *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja : Memahami Faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Ali, H.H.; Neco. D. & Wade, M. (2013). "Linking Dimensions of Social Media Use to Job Performance : the role of Social Capital". *The Journal of Strategic Information Systems*. Vol 24 Issue 2. Pp 65-89.
- Alwi, A. & Suhendra, I. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bappeda Provinsi Banten)". *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*. Vol 3 (1). Pp 72-93.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asbath, Raunaqi .2017. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean". *Undergraduate thesis*, Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Barker, V. (2015). "Harnessing peer Potency: Predicting Positifve Outcomes from Social Capital Affinity and Online Engagement with Participatory Websiter". *SAGE Journals*. Vol 17 Issue 10.
- Cain. B. (2007). *A Review of the mental workload literature*. *Defence Research and Development Canada Toronto*. Canada: Human System Intergration Section.
- Cao, Q.; Chen, C.F.; Hu, H.L.; & Hsiao, Y.C. (2025). "Social Capital and Job Performance : A Moderated Mediation Model of Organizational Citizenship Behaviors and Psychological Capital". *Behavioral Sciences*. 15(6), 714. Pp 1-21.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of Social Theory*. Harvard University Press.
- Dessler, Gary. (2003). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.

- Edward III, George C. (2008). *Implementing Publik Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.
- Erten, S. & Turkmen, I. (2022). "The Effect of Human and Social Capital on Employee Performance in Public Sector". *MANISA Celal Bayar University Jornal of Social Sciences*. 20 (1). Pp 261-278.
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Faisal, M. (2021). *Etos Kerja dan Mosal Sosial dalam Perspektif Sosiologis*. Pasaman: Azka Pustaka.
- Ghifary, M. Tahajjudi. (2017). "Dimensi *Social Capital* yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan". *Jurnal MKMI*. Vol 13 No 2. Pp. 116-124.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. James. (2011). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hair J.F., et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hariani, M. (2022). "Pengaruh Motivasi Kerja, Modal Sosial, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja". *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*. Vol 3 No 3. Pp. 440-444.
- Hartono, J. (2004). *Statistik untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2019). *Strategi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasbulla, J. (2006). *Social Capilta (Menuju Keunggulan Budaya Manusia Indonesia)*. Jakarta : MR. United Press.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadere, M. (2005). "Social Capital Theory and Implication for Human Resources Development". *Singapore Management Review*. 27(2). Pp 1-23.

- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308
- Khoiririni, L. & Kartika, L. (2014). "Pengaruh Modal Insani dan Modal Sosial terhadap Kinerja (Studi Kasus Usaha Kecil dan Menengah (UMK) Makanan dan Minuman Kota Bogor)". *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol V. No 3. Pp. 244-257.
- Kuncoro, M. (2004). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: UPPAMP YKPM.
- Mahawati, E. dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Edited by R. Watrianthos. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mahfudz, Muhammad. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concumer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk." *Jurnal Eksekutif*. Vol 14 No 1. Pp. 51-75.
- Malau, T. Sarjan & Kasmir, K. (2022). "Effect of Workload and Work Discipline on Employee Performance of PT. XX With Job Satisfaction as Intervening Variable". *Dinasti International Journal of Digital Business Management*. Vol 2 Issue 5. Pp 909-922.
- Mangkunegara, A.A.AP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawiro, Sjafri. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Masrukhin dan Waridin. (2004). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 7. No 2
- Moekijat, M. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Munandar, M. (2011). *Budgeting: Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPFE.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533225>
- Nurhasanah, Jufrezen & Tupti, Z. (2022). "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 5 No 1. Pp 245-261.

- Nurhayati, R., & Putra, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 125-135.
- Priyandi, R.; Ginting, P. & Absah, Y. (2020). "The Effect of Work Load, Discipline and Employee Income of Employees on Aparature Performance Civil Country Through Work Satisfaction as an Intervening Variable on Medan Education Departemen". *International Journal of Research and Review*. Vol 7 Issue 1. Pp. 372-383.
- Priyono. (2017). *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putnam, D. Robert. (1993). *The Prosperous Community, Social Capital adn Public Life*. TAP.
- Putra, A. R., & Sari, L. P. (2021). Pengaruh Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan Beban Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 45-59.
- Ramadhan. (2020). *Perencanaan dan Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: TI Universitas Brawijaya.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, S. & Hatmawan, A. Andhita. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sinambela, L. Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. Poltak. (2018). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2013). Stress in organizations. In N. J. Smelser & P. B. Baltes (Eds.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2nd ed., pp. 8903-8908). Elsevier
- Sudarsih & Supriyadi. (2019). "The Role of Workload and Work Discipline in Improving Job Satisfaction and Performance of Outsourcing Employees". *International Jourbali of Scientific Research and Management*. Vol 7 Issue 10. Pp. 1375-1383.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CAPS.

Sunyoto. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

Suryani, Ni Kadek & FoEh, John. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktik Aplikatif*. Badung: Nilacakra.

Suryani, Ni Kadek. Dkk,. (2020). *Kinerja Sumber Daya Mana: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacakra.

Syardiansah. (2022). "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol 13 No 1. Pp. 149-167.

Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Perss.

Tjahjono. (2014). "The Fairness of Organizations Performance Appraisal Social Capital and the Impact to Wardaffective Commitmen". *Journal of Administrative Science & Organization*. 21(3). Pp 173-179.

Wursanto, I.G. (2009). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Andi Offset.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the Job Demands-Resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>