

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR WALIKOTA JAKARTA UTARA

Esther Cristianti Simanjuntak^{1, *)} dan Arif Fadila²⁾

^{1,2}Universitas Singaperbangsa Karawang

*) Corresponding author: estherjun02@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of work discipline and workload on employee performance in the office of the Mayor of North Jakarta. The sample used in this study consists of 81 randomly selected employees. The method of analysis employed is multiple linear regression. The results indicate that work discipline does not have a significant effect on employee performance, with a p-value greater than 0.05. Conversely, workload has a significant effect on employee performance, with a p-value less than 0.05. These findings suggest that workload is a more dominant factor influencing employee performance compared to work discipline. This study provides practical implications for the management of the Mayor's Office of North Jakarta to pay more attention to workload management in order to improve employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Workload, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek yang sangat krusial dalam suatu instansi atau organisasi. Setiap organisasi terus berupaya meningkatkan kualitas SDM yang mereka miliki untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan (Handoko, 2017). Peningkatan kualitas SDM ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar tetap disiplin sehingga kinerja yang mereka berikan bisa memuaskan pihak perusahaan.

Kantor Walikota Jakarta Utara adalah salah satu instansi pemerintahan di bawah Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang bertanggung jawab atas administrasi dan pelayanan publik di wilayah Jakarta Utara. Sebagai pusat administrasi, kantor ini mengkoordinasikan berbagai kegiatan pemerintahan, mulai dari penyediaan layanan publik hingga pelaksanaan program pembangunan di wilayah tersebut. Kantor ini berfungsi sebagai penghubung antara pemerintah provinsi dan masyarakat, memastikan bahwa kebijakan dan program pemerintah dijalankan dengan efektif dan efisien.

Peran pegawai di lingkungan walikota Jakarta Utara sangat menentukan, karena keberlangsungan suatu organisasi pemerintah sepenuhnya bergantung pada suatu individu. Pegawai adalah kunci dalam setiap organisasi pemerintahan, dan mereka berperan penting dalam mencapai tujuan lembaga pemerintah dengan cara yang efektif dan efisien

Tabel 1
Hasil Pra-Survei Kinerja Pegawai

| No | Pernyataan | Jawaban (%) | | | | | Total skor |
|----|---|-------------|--------|--------|-------|--------|------------|
| | | STS (1) | TS (2) | CS (3) | S (4) | SS (5) | |
| 1 | Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya | 1 | 1 | 1 | 15 | 12 | 30 |
| 2 | Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya | 1 | 1 | 1 | 7 | 20 | 30 |
| 3 | Saya menguasai bidang pekerjaan saya saat ini | 1 | 1 | 3 | 10 | 15 | 30 |
| 4 | Saya dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya | 1 | 1 | 1 | 11 | 16 | 30 |
| 5 | Kualitas kerja saya memenuhi standar kualitas instansi | 1 | 1 | 2 | 10 | 16 | 30 |

Sumber: Hasil Olah Data Pra-Survei, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden sangat beragam. Beberapa responden yang memilih pilihan antara setuju dan sangat setuju berada pada dua pernyataan yaitu “Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya” dimana terdapat 15 pegawai memilih setuju dan 12 pegawai memilih sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa 27 dari 30 pegawai memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Dan berikutnya pada pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya” terdapat 11 pegawai memilih setuju dan 16 pegawai memilih sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa 27 dari 30 pegawai mampu menyelesaikan semua tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.

Beban kerja pegawai di lingkungan Kantor Walikota Jakarta Utara memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Beban kerja yang terdistribusi dengan baik memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih baik dan tepat waktu. Pengelolaan beban kerja yang efektif melibatkan perencanaan dan pengawasan yang ketat. Pemimpin di Kantor Walikota Jakarta Utara perlu melakukan penilaian rutin terhadap jumlah tugas yang harus diselesaikan dan sumber daya yang tersedia. Dengan demikian, tugas dapat dialokasikan secara proporsional berdasarkan kapasitas dan kompetensi masing-masing pegawai. Selain itu, penting untuk memberikan pelatihan dan dukungan yang memadai agar pegawai dapat mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk menangani beban kerja yang ada. Beban kerja di lingkungan kantor Walikota Jakarta Utara dapat dilihat berdasarkan pra-survei penelitian dibawah ini.

Tabel 2
Hasil Pra-Survei Beban Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban (%) | | | | | Total skor |
|----|--|-------------|--------|--------|-------|--------|------------|
| | | STS (1) | TS (2) | CS (3) | S (4) | SS (5) | |
| 1 | Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya | 1 | 0 | 5 | 17 | 7 | 30 |
| 2 | Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat | 4 | 8 | 10 | 4 | 4 | 30 |
| 3 | Saya sering menunda-nunda pekerjaan yang sulit saya kerjakan | 14 | 11 | 3 | 1 | 1 | 30 |
| 4 | Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan | 11 | 13 | 2 | 2 | 2 | 30 |

Sumber: Hasil Olah Data Pra-Survei, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden sangat beragam. Beberapa responden memilih setuju dan sangat setuju dengan skor tertinggi berada pada 2 pernyataan yaitu “Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya” dimana terdapat 17 pegawai memilih setuju dan 7 pegawai memilih sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa 24 dari 30 pegawai di lingkungan kantor Walikota Jakarta Utara merasa bahwa mereka memiliki beban pekerjaan yang sangat banyak. Selanjutnya ada pada pernyataan “Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat” dimana terdapat 4 pegawai memilih setuju dan 4 pegawai memilih sangat setuju. Hal ini menunjukan bahwa 8 dari 30 pegawai di lingkungan Kantor Walikota Jakarta Utara merasa bahwa tenggat waktu yang diberikan untuk mereka menyelesaikan tugas sangat singkat.

Disiplin kerja pegawai di lingkungan Kantor Walikota Jakarta Utara memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pelayanan publik dan efektivitas administrasi pemerintahan. Disiplin kerja mencakup berbagai aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, serta konsistensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Penerapan disiplin kerja yang ketat juga berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Di Kantor Walikota Jakarta Utara, budaya kerja yang disiplin dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih fokus dan bertanggung jawab.

Disiplin kerja di lingkungan kantor Walikota Jakarta Utara dapat dilihat berdasarkan pra-survei penelitian dibawah ini.

Tabel 3
Hasil Pra-Survei Disiplin Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban (%) | | | | | Total skor |
|----|--|-------------|--------|--------|-------|--------|------------|
| | | STS (1) | TS (2) | CS (3) | S (4) | SS (5) | |
| 1 | Saya selalu hadir tepat waktu | 1 | 0 | 3 | 9 | 16 | 30 |
| 2 | Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan | 1 | 0 | 1 | 7 | 21 | 30 |
| 3 | Saya selalu berusaha melaksanakan tugas saya dengan baik | 1 | 0 | 0 | 11 | 18 | 30 |
| 4 | Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan | 1 | 0 | 3 | 2 | 24 | 30 |
| 5 | Saya menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku | 1 | 0 | 0 | 6 | 23 | 30 |

Sumber: Hasil Olah Data Pra-Survei, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden sangat beragam. Beberapa responden memilih setuju dan sangat setuju dengan skor tertinggi berada pada 2 pernyataan yaitu “Saya selalu hadir tepat waktu” dimana terdapat 9 pegawai memilih setuju dan 16 pegawai memilih sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa 25 dari 30 pegawai di lingkungan kantor Walikota Jakarta Utara merupakan karyawan yang disiplin dalam kedatangan mereka ke kantor setiap harinya. Selanjutnya ada pada pernyataan “Saya selalu berusaha melaksanakan tugas saya dengan baik” dimana terdapat 11 pegawai memilih setuju dan 18 pegawai memilih sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa 29 dari 30 pegawai di lingkungan Kantor Walikota Jakarta Utara selalu berusaha dan berupaya dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan beban kerja secara simultan serta parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor Walikota Jakarta Utara, serta guna memahami keterkaitan antara disiplin kerja dan beban kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah pemahaman dan kerelaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2019:444).

Beban Kerja

Menurut (Priyanto, 2018) beban kerja ialah serangkaian proses atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam periode waktu tertentu untuk memperoleh informasi mengenai efisiensi dan efektifitas kerja unit tersebut.

Kinerja Karyawan

(Hasibuan, 2019:94) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dilakukan dengan keterampilan, pengalaman dan dedikasi dalam waktu tertentu. Ini mencerminkan tingkat pencapaian atau hasil yang harus diraih oleh pegawai sesuai tanggung jawabnya, dengan mengukur rasio antara hasil kerja aktual dan standar kualitas serta kuantitas yang dihasilkan.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2022:8) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan dalam meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan maksud untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variable dalam sebuah populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuisioner. Pada penelitian ini, pegawai di lingkungan kantor Walikota Jakarta Utara sebanyak 81 orang, diambil sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 4 berisi hasil uji validitas untuk setiap variabel dan pernyataan dalam kusioner.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----------------|------------|----------|---------|------------|
| Disiplin kerja | X1.1 | 0,366 | 0,176 | Valid |
| | X1.2 | 0,791 | 0,176 | Valid |
| | X1.3 | 0,642 | 0,176 | Valid |
| | X1.4 | 0,516 | 0,176 | Valid |
| | X1.5 | 0,708 | 0,176 | Valid |
| | X1.6 | 0,292 | 0,176 | Valid |
| Beban Kerja | X2.1 | 0,461 | 0,176 | Valid |
| | X2.2 | 0,455 | 0,176 | Valid |
| | X2.3 | 0,500 | 0,176 | Valid |
| | X2.4 | 0,467 | 0,176 | Valid |
| | X2.5 | 0,556 | 0,176 | Valid |
| | X2.6 | 0,661 | 0,176 | Valid |
| | X2.7 | 0,623 | 0,176 | Valid |
| | X2.8 | 0,698 | 0,176 | Valid |
| Kinerja | Y.1 | 0,537 | 0,176 | Valid |
| | Y.2 | 0,567 | 0,176 | Valid |
| | Y.3 | 0,578 | 0,176 | Valid |
| | Y.4 | 0,565 | 0,176 | Valid |
| | Y.5 | 0,673 | 0,176 | Valid |
| | Y.6 | 0,604 | 0,176 | Valid |
| | Y.7 | 0,493 | 0,176 | Valid |
| | Y.8 | 0,468 | 0,176 | Valid |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel diatas, makan hasil uji validitas untuk variabel dan pernyataan Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai Rhitung > Rtabel, yaitu sebesar 0,176. Dengan demikian, dari hasil pengujian tersebut semua pernyataan dalam kusioner untuk ketiga variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 5
Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | r Hitung | r Tabel | Kriteria |
|----------------|----------|---------|----------|
| Disiplin Kerja | 0,587 | 0,5 | Reliabel |
| Beban Kerja | 0,681 | 0,5 | Reliabel |
| Kinerja | 0,764 | 0,5 | Reliabel |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Dari Tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua nilai R-hitung > 0,50. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai R-hitung sebesar 0.587, variabel Beban Kerja memiliki nilai R-hitung sebesar 0.681, dan variabel Kinerja memiliki nilai R-hitung sebesar 0.764. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa semua item variabel

tersebut memiliki reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk uji korelasi.
 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Koefisien Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 24.592 | 3.376 | | 7.284 | .000 |
| | N1 | -.144 | .149 | -.118 | -.962 | .339 |
| | N2 | .687 | .126 | .663 | 5.427 | .000 |

a. Dependent Variable: NY

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel yang berisi hasil analisis data SPSS, terdapat persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 24,592 - 0,144 X1 + 0,687 X2$$

Penjabaran dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 24,592 menunjukkan kondisi ketika variabel Kinerja tidak dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2).
2. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah -0,144. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja (Y) sebesar -0,969.
3. Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,687. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel Beban Kerja (X2) dan Kinerja (Y) sebesar 0,687.

Tabel 7
Koefisien Regresi Berganda

| Model Summar | | | | | |
|--------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change |
| 1 | .592 ^a | .350 | .333 | 2.671 | .350 |

a. Predictors: (Constant), N2, N1

b. Dependent Variable: NY

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau Adjusted R square pada penelitian ini adalah 0,333 Ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) dalam mempengaruhi variabel Kinerja sebesar 33,3%, sementara sisa pengaruhnya 66,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 8
Hasil Uji T

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 24.592 | 3.376 | | 7.284 | .000 |
| | N1 | -.144 | .149 | -.118 | -.962 | .339 |
| | N2 | .687 | .126 | .663 | 5.427 | .000 |

a. Dependent Variable: NY

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2024

Hasil Hipotesis :

1. Pengaruh parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Berdasarkan tabel 8, diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ dan thitung sebesar $-0,962 < t_{tabel} 1,664125$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).
2. Pengaruh parsial antara variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Berdasarkan tabel 4.32, diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ dan thitung sebesar $5,427 > t_{tabel} 1,664125$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 9
Uji Koefisien Determinasi

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 299.843 | 2 | 149.922 | 21.014 | .000 ^b |
| | Residual | 556.478 | 78 | 7.134 | | |
| | Total | 856.321 | 80 | | | |

a. Dependent Variable: NY

b. Predictors: (Constant), N2, N1

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 9, ditemukan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai thitung sebesar $21,014 > t_{tabel} 2,718785$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini terdapat bahwa Disiplin Kerja secara statistik memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja, ceteris paribus dengan koefisien sebesar 24,592. Pengaruh parsial dari variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) ditemukan memiliki nilai negatif sebesar -0,144 atau -14,4%. Ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja (Y) pada pegawai di lingkungan kantor walikota Jakarta Utara.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Tidak terdapat pengaruh parsial secara signifikan pada variabel Disiplin Kerja pada pegawai di lingkungan kantor Walikota Jakarta Utara. Variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh negatif sebesar -14,4%. Dengan demikian, faktor tersebut tidak memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kantor Walikota Jakarta Utara.
2. Terdapat pengaruh parsial secara signifikan pada variabel Beban Kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Walikota Jakarta Utara. Variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif sebesar 68,7. Dengan demikian, faktor tersebut tidak memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kantor Walikota Jakarta Utara.
3. Terdapat pengaruh simultan antara Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja sebesar 33,3%. Sisanya yaitu 66,7%, merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diukur atau diteliti. Dengan kata lain, terdapat faktor-faktor lain yang juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abang dan Ni Putu Nursiani Dosen Jurusan Manajemen, R., & Ronald C Fanggidae Dosen Jurusan Manajemen, dan P. (2018). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA KANTOR REKTORAT UNIVERSITAS NUSA CENDANA KUPANG* (Vol. 7, Issue 2).

Fitra Batara, A., & Halim, A. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 326–334.

Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>

Irawan, J., Wening, N., & Eristaria, N. I. (2021). ANALISIS KOMPETENSI, BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 9(1), 17–27. <https://doi.org/10.32477/jrm.v9i1.334>

Kharié, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. H. (2019). PENGARUH ANALISIS JABATAN, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG TERNATE THE EFFECT OF POSITION ANALYSIS, WORK DISCIPLINE AND WORK LOADS ON EMPLOYEE

PERFORMANCE PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK OFFICE OF TERNATE BRANCH. *Pengaruh.... 141 Jurnal EMBA*, 7(1), 141–150.

Kurnia, A. I., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Waras Swalayan Pekalongan. *Jesya*, 7(1), 263–274. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1338>

Lestari Siregar, D., Dasa Putri, A., Gita indrawan, M., Simanjuntak, J., Batam, U., & Batam, K. (n.d.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TANJUNG MUTIARA PERKASA*.

Maharani, R., & Budianto, A. (2019). *Master of Management Studies Program PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DALAM*. 3, 327. <https://doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>

Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2018). *PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISPERINDAGKOP DAN UMKM MANOKWARI* (Vol. 1).

Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Issue 2).

Prasetyo, E. T., Program, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>

Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). *PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAN PURI THE EFFECT OF WORKLOAD, JOB STRESS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT GRAN PURI HOTEL*. 5953 *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962.

Santoso, M. R., & Widodo, D. S. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI DKI JAKARTA* (Vol. 12, Issue 1).

Stkip, D., & Daya Binjai, B. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU Rabukit Damanik*. In *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Issue 2).

Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>