

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Ge'tengan Kabupaten Tana Toraja

Wansi Tandi Ruru¹, Astriwati Biringkanae², Jemi Pabisangan Tahirs³

^{1,3}Universitas Kristen Indonesia Toraja

²Universitas Khairun

E-mail: wansyruruk@gmail.com¹

Article History:

Received: 23 Februari 2025

Revised: 20 April 2025

Accepted: 04 Mei 2025

Keywords: Disiplin Kerja,
Beban Kerja, Kinerja
Pegawai

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja secara parsial, dan simultan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ge'tengan Kabupaten Tana Toraja. Metode pengumpulan data yang digunakan yakni observasi dan kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 51 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan beban berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi organisasi, termasuk dalam bidang pelayanan kesehatan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan SDM yang memiliki kompetensi, dedikasi, dan kinerja yang optimal.

Kinerja pegawai puskesmas dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mentaati peraturan, prosedur, dan etika kerja yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi biasanya menunjukkan komitmen yang kuat, bekerja tepat waktu, dan menghasilkan output yang berkualitas. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, keterlambatan, dan keluhan dari pasien.

Selain itu, beban kerja juga menjadi salah satu faktor yang signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang tidak seimbang, baik itu terlalu tinggi maupun terlalu rendah, dapat memengaruhi produktivitas dan kesehatan mental pegawai. Dalam konteks puskesmas, dimana tuntutan pelayanan sering kali tinggi dan beragam, pengelolaan disiplin kerja dan beban kerja menjadi sangat penting. Kinerja pegawai yang optimal hanya dapat dicapai jika disiplin kerja ditegakkan dan beban kerja dikelola dengan baik.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, ditemukan ketaatan peraturan pegawai di puskesmas Ge'tengan tentang disiplin kerja masih melanggar aturan jam kerja yakni masih

banyak karyawan yang tidak tepat waktu pada saat dinas, masih ada karyawan yang sering terlambat, sering keluar disaat jam kerja, dan juga banyak karyawan yang pulang cepat yang menjadi penyebab karyawan kurang patuh terhadap disiplin waktu, yaitu karena adanya kegiatan-kegiatan yang diselesaikan sebelum berangkat kerja dan melakukan kegiatan-kegiatan lain diluar disaat jam kerja seperti mengurus urusan lain. Serta pada observasi awal ditemukan juga beberapa pegawai yang mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tupoksi tidak sesuai dengan pendidikan mereka sehingga menghambat kinerja pegawai, selain itu, sistem pencatatan dan pelaporan kurang baik dan tidak tepat waktu. Penelitian ini bertujuan untuk: Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ge'tengan Kabupaten Tana Toraja.

LANDASAN TEORI

Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi atau instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh instansi, agar tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat tercapai (Astuti, 2022). Menurut Fahraini & Syarif (2022). Adapun indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: Disiplin waktu dan Disiplin peraturan. Beban kerja adalah kegiatan pada karyawan perusahaan saat mengerjakan tugas-tugasnya. Beban kerja berupa mental dan juga fisik, masing-masing memiliki tingkat tekana yang berbeda (Sinaga & Sihombing, 2021). Menurut Komaruddin (2016) Adapun indikator-indikator beban kerja adalah sebagai berikut: Target yang harus dicapai, Kondisi pekerjaan, dan Penggunaan waktu kerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Rasjid & Maulana, 2022). Menurut Robbins & Judge (2015) Adapun beberapa indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut: Kuantita, Kualitas, dan Ketepatan waktu. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Syardiansah (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Socfindo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Nadila (2022) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sicepat Ekspres Batam Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Yuniman (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4. Romatua & Sihombing (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Daerah Sumatera Utara 1
5. Annisa & Rosnawati (2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT. Puskesmas Ge'tengan
H2: Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT. Puskesmas Ge'tengan
H3: Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT. Puskesmas Ge'tengan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam studi ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Data Sekunder merupakan hasil penelitian sebelumnya dan buku-buku referensi yang dikumpulkan dengan cara membaca dan mempelajari sumber-sumber yang ada seperti: jurnal, artikel dan buku. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai ASN pada UPT Puskesmas Ge'tengan. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 51 orang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 51 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: kuesioner dan observasi. Teknik analisis data berupa: uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis (uji parsial dan uji simultan) dan uji koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Disiplin kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). pengelolaan data menggunakan SPSS 25, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19,412	4,472		,000
	Disiplin Kerja	,443	,154	,356	,006
	Beban Kerja	,189	,063	,369	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa:

$$Y = 19,412 + 0,443X_1 + 0,189X_2 + e$$

Dengan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) dengan nilai positif sebesar 19,412 menunjukkan bahwa jika variabel kinerja pegawai bernilai nol (0), maka nilai kinerja pegawai adalah 19,412 satuan dengan catatan variabel lainnya dianggap konstan.
2. Variabel disiplin kerja (X_1) dengan nilai positif sebesar 0,443 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat satu (1) satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,443 satuan dengan catatan variabel lainnya dianggap konstan. Sebaliknya apabila disiplin kerja turun sebesar satu (1) satuan maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,443

3. Variabel bebas kerja (X2) dengan nilai positif 0,189 menunjukkan bahwa jika variabel kinerja pegawai meningkat satu (1) satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,189 satuan dengan catatan variabel lainnya dianggap konstan. Sebaliknya jika motivasi turun sebesar satu (1) satuan maka kinerja pegawai akan turun sebesar 0,189

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,412	4,472		4,341	,000
	Disiplin Kerja	,443	,154	,356	2,880	,006
	Beban Kerja	,189	,063	,369	2,980	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa:

1. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,880 > t_{tabel} 2,010$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,980 > t_{tabel} 2,010$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	108,825	2	54,413	8,651	,001 ^b
Residual	301,920	48	6,290		
Total	410,745	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data diolah (SPSS, 2025)

Nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 8,651 > F_{tabel} 3,19$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel disiplin kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Uji koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat keeratan hubungan linear variabel bebas yang diteliti secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,515 ^a	,265	,234	2,508

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

Sumber: data diolah (2025)

Kesimpulan berdasarkan data yang telah diolah di SPSS, koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,515. Berdasarkan pedoman untuk memberikan nilai interpretasi koefisien korelasi pada tabel 3.3 nilai berada pada rentang 0,40-0,599 yang berarti tingkat hubungan Disiplin Kerja dan Beban Kerja kerja terhadap Kinerja Karyawan sedang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,515 ^a	,265	,234	2,508

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

Sumber: Data diolah (SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa nilai variabel independen yaitu pengaruh variabel disiplin kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,265 atau 26,5%. Artinya variabel disiplin kerja dan beban kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 26,5%. Sedangkan 73,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Berdasarkan dari penelitian terdahulu variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi, dan kondisi kerja.

Pembahasan

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ge'tengan Kabupaten Tana Toraja.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dimana nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,443 membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, artinya setiap penurunan atau kenaikan satu variabel disiplin kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ge'tengan Kabupaten Tana Toraja. Selain itu dari hasil uji t dimana t_{hitung} yang diperoleh sebesar $2,880 > t_{tabel}$ sebesar 2,010 dengan tingkat signifikasinya sebesar $0,006 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan disiplin kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ge'tengan Kabupaten Tana Toraja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara persial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ge'tengan Kabupaten Tana Toraja. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Syardiansah & Maulana Rahman 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini, membahas dua indikator disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di puskesmas Ge'tengan, yaitu disiplin waktu dan disiplin peraturan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin waktu memiliki pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan disiplin peraturan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah jawaban responden untuk indikator disiplin waktu lebih tinggi (667) dari pada indikator disiplin peraturan (663). Oleh karena itu dengan meningkatkan disiplin waktu, puskesmas dapat memberikan layanan yang lebih optimal, mengurangi keluhan dari pasien, serta meningkatkan produktivitas pegawai.

2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ge'tengan Kabupaten Tana Toraja.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dimana nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,189 membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dari variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai, artinya setiap penurunan atau kenaikan satu variabel beban kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ge'tengan Kabupaten Tana Toraja. Selain itu dari hasil uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2,980 > 2,010 dengan tingkat signifikasinya sebesar $0,005 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan disiplin kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ge'tengan Kabupaten Tana Toraja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara persial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ge'tengan Kabupaten Tana Toraja. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Annisa Putri Ana Phalis, Sudirman, & Rosnawati, 2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini, membahas tiga indikator beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di puskesmas Ge'tengan, yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan penggunaan waktu kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan waktu kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan target yang harus dicapai dan kondisi pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah jawaban responden untuk indikator penggunaan waktu kerja lebih tinggi (558) dari pada indikator target yang harus dicapai (498) dan indikator kondisi pekerjaan (529). Oleh karena itu dengan penggunaan waktu kerja yang baik membantu pegawai meningkatkan produktivitas pegawai dan memastikan pelayanan yang cepat dan efektif bagi pasien.

3. Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ge'tengan Kabupaten Tana Toraja.

Berdasarkan hasil uji simultan dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh disiplin kerja dan beban Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 8,651 > F_{tabel} 3,19$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Ge'tengan Kabupaten Tana Toraja. Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik bagi puskesmas harus lebih meningkatkan disiplin kerja dan memperhatikan beban kerja karena variabel ini mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuniman Zebua, 2020) Bahwa variabel disiplin kerja dan beban kerja secara signifikan berpengaruh secara

simultan dan positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ge'tengan Kabupaten Tana Toraja. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,880 > t_{tabel}$ sebesar 2,010 dan nilai $sig 0,006 < 0,05$. 2) Variabel beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ge'tengan Kabupaten Tana Toraja. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,980 > t_{tabel}$ sebesar 2,010 dan nilai $sig 0,005 < 0,05$. 3) Variabel disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ge'tengan Kabupaten Tana Toraja. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 8,651 > t_{tabel} 3,19$ dan nilai $sig 0,001 < 0,05$.

Bagi UPT Puskesmas Ge'tengan, 1) Sebaiknya disiplin kerja lebih ditingkatkan lagi serta menunjukkan sikap yang bertanggung jawab kepada aturan yang telah ditetapkan oleh instansi seperti datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dengan begitu dapat meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai pada UPT Puskesmas Ge'tengan Kabupaten Tana Toraja. 2) Sebaiknya dalam bekerja dengan lebih memperhatikan tugas dan waktu dalam menjalankan pekerjaan. Seperti pada saat mendapatkan beban kerja yang banyak, pegawai hendaknya tidak menunda-nunda pekerjaan agar tidak terjadi penghambat kerja pegawai sehingga mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain agar penelitian memiliki hasil yang berbeda dan mengubah objek dalam penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(3), 235–244.
- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja*, 2(2), 58–69.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang Mardi. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410.
- Bariyah, K. (2014). Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The Homer Encyclopedia*, 27–36. <https://doi.org/10.1002/9781444350302.wbhe0063>
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1),

- 20–30.
- Ghozali & Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Ginting, J. B., & Siagian, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ghim Li Indonesia Di Kota Batam. *Jesya*, 6(2), 1752–1760. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1101>
- Hendra, Teguh & Hafizah, vivi. (2020). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Riau Economic and Business*.
- 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>
- Jeky K R Rolas, S. A. P. S. & W. R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Komaruddin. (2016). *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Phalis, A. P. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating Effect of Workload on Performance of Employees in Pantoloan Puskesmas With Incentive as A Moderating Variable. *Jurnal Kolaboratif Sains Volume 03, Nomor 02, Mei 2020, 03(02)*, 73–76.
- Rasjid, Abdullah & Maulana, M. G. (2022). Pengaruh Motiva Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja. *Jurnal Manajemen, Volume 10 No 3*.
- Robbins Stephen p & Judge Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Saputri, N. A., & Ayuningtias, H. G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan. *E-Proceeding of Management*, 9(4), 1890–1899.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Surabaya: Guru Besar FIA.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oleh: Sara Romatua Sinaga, Sarimonang Sihombing. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 21(1), 16–30.
- Siska Agustina Dewi, & M. T. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggulan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE) Vol. 2, No. 1, 8(75)*, 147–154.
- Sitorus, N. A. K. & D. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2(1), 48–57.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi* (Cetakan ke). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana.
- Syardiansah & Rahman, M. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(05), 76–81. <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.938>
- Wau Waoma, Samalua fau, ferdinand, T, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4.
- Yoesana, U. (2017). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 2013, 1 (1): 13-27, 1(1), 13–27.
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Pamator Journal*, 13(2), 170–175. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i2.8513>