Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi
Volume. 3 Nomor. 3 September 2026
E-ISSN .: 3047-8979; P-ISSN .: 3047-3020, Hal 267-276
DOI: https://doi.org/10.61132/jumaket.v3i3.1729
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMAKET

Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur

Resanita Anjasari[1*], Natal Indra[2], Mega Harti[3]
[1-3]Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
Email: resanitaanjasari0272@gmail.com[1], natal.nia@bsi.ac.id[2], mega.mgi@bsi.ac.id[3]
**Penulis Korespondensi: resanitaanjasari0272@gmail.com*

Abstract. *This study aims to examine the effect of workload and work discipline on employee performance at the Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur. This research employed a quantitative method using primary data collected through questionnaires distributed to 56 respondents using a saturated sampling technique. The data analysis techniques included validity test, reliability test, classical assumption test, t-test, f-test, coefficient of determination test, and regression coefficient analysis using IBM SPSS 25. The results showed that, partially, workload had no significant effect on employee performance, as indicated by the t-count value of 0,338 < t-table value of 1,674 and a significance value of 0,737 > 0,05. Meanwhile, work discipline had a significant effect on employee performance, with a t-count value of 3,153 > t-table value of 1,674 and a significant value of 0,003 < 0,05. Simultaneously, workload and work discipline had a positive and significant effect on employee performance, as indicated by the F-count value of 5,199 > f-tabel value of 3,17 and a significance value of 0,009 < 0,05. Based on the coefficient of determination test, workload and work discipline contributed 16,4% to employee performance, while the remaining 83,6% was explained by other variables not examined in this study.*

Keywords: *East Jakarta; Employee Performance; Sub Department; Work Discipline; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 56 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f, uji koefisien determinasi, dan uji koefisien regresi dengan menggunakan IBM SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 0,338 < t tabel 1,674 dan nilai signifikansi 0,737 > 0,05. Kemudian secara parsial disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 3,153 > t tabel 1,674 dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Secara simultan beban kerja serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai f hitung 5,199 > f tabel 3,17 dan nilai signifikansi 0,009 < 0,05. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi beban kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 16,4% sedangkan 83,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja; Disiplin Kerja; Jakarta Timur; Kinerja Pegawai; Suku Dinas.

1. LATAR BELAKANG

Dalam konteks pemerintah, kinerja pegawai tidak hanya mempengaruhi efektivitas internal organisasi, tapi berpengaruh langsung pada kualitas layanan publik yang diberikan kepada warga. Pegawai yang punya kinerja optimal akan mampu mendukung tercapainya efektivitas, efisiensi, serta pelayanan publik yang berkualitas.

Beban kerja ialah serangkaian kewajiban ataupun tanggungjawab yang wajib dituntaskan pekerja pada jangka waktu tertentu. Beban tugas yang terlampau tinggi berpotensi memunculkan kejenuhan fisik maupun psikis, menurunkan fokus, serta berimbas buruk pada penurunan efisiensi kerja. Sebaliknya, porsi tugas yang selaras dengan kapasitas pegawai

Naskah Masuk: 20 Juli 2026; Revisi: 20 Agustus 2026; Diterima: 20 September 2026; Terbit: 30 September 2026

mampu memacu performa secara optimal. (Firmansyah & Nugrohoseno, 2022) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain beban kerja disiplin kerja ialah salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja menggambarkan pola pikir serta tindakan seorang pegawai dalam mematuhi aturan, menghormati jam kerja, melaksanakan tugas sesuai dengan kewajibannya, serta menjaga ketertiban di tempat kerja. (Pratami, 2022) mengatakan bahwasanya disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Penelitian mengenai bagaimana kinerja pegawai instansi pemerintahan masih terbatas, terutama pada "Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur. Oleh sebab itu, dibutuhkan penelitian lebih lanjut guna mengenali cara beban kerja beserta disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai. penelitian ini diharapkan bisa memberikan pemahaman yang lebih mendalam sekaligus berfungsi sebagai bahan pertimbangan bagi lembaga tersebut dalam rangka mengoptimalkan tata kelola sumber daya manusia serta memaksimalkan kinerja pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Menurut koesomowidjojo (2017) mendefinisikan beban kerja sebagai segala jenis tugas yang diberikan kepada sumber daya manusia dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Mardiani & Khamdanah, 2022). Menurut Astianto & Suprihhadi (2014) beban kerja merupakan perbedaan antara kemampuan ataupun kompetensi seorang pegawai dengan tuntutan pekerjaannya. Setiap orang punya tingkat beban kerja yang berbeda-beda karena pekerjaan manusia melibatkan aspek mental serta fisik. Bila kesenjangan ini terlalu besar, pegawai bisa menguras energi serta mengalami stres berlebihan (Nurhasanah et al., 2022).

Menurut Reid serta Nygren (1988) mendefinisikan dimensi-dimensi beban kerja sebagai, beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis (Aisy et al., 2022). Menurut teori Tarwaka (2015:33) ada tiga indikator yaitu, beban fisik, beban mental, dan beban waktu (Sinaga & Sarimonang, 2021).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Husain (2018) mengacu pada upaya pegawai untuk mengembangkan serta mewujudkan pengetahuan, sikap, serta prilaku mereka sehingga mereka dengan sukarela berupaya bekerja sama dengan rekan kerja serta meningkatkan kinerja mereka (Hayatun & Ernawati, 2022). Sedangkan menurut Hasibuan (2002) ialah kesadaran serta kesedian seseorang untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku serta norma-norma sosial

yang ada. Sikap secara sukarela mematuhi semua peraturan serta sepenuhnya menyadari kewajiban diri sendiri disebut sebagai kesadaran. Serta kesedian yaitu menggambarkan pola pikir serta cara dalam mengikuti kebijakan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Maskur et al., 2024).

Menurut Rivai (2012:129) ada beberapa dimensi disiplin kerja, antara lain kehadiran, kepatuhan terhadap ketentuan tata tertib kerja, kepatuhan terhadap standar oprasional kerja, bekerja etis (Nawir et al., 2024). Sedangkan menurut Hasibuan (2013) dimensi disiplin kerja ialah waktu dengan efektif, tanggung jawab pada pekerjaan serta tugas, dan absensi (Indriati & Nazhifi, 2022). Selain itu terdapat indikator disiplin kerja menurut Agustini (2019) indikator yang bisa mempengaruhi tanda disiplin kerja pada sebuah organisasi antara lain kehadiran, penggunaan waktu secara efektif, ketaatan pada peraturan instansi, tingkat kewaspadaan, dan bertanggung jawab (Anggraini et al., 2024).

Kinerja Pegawai

Menurut pendapat (Mathis, 2003) menjelaskan bahwasannya pada dasarnya kinerja mengacu pada tindakan ataupun kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi ataupun perusahaan, termasuk kinerja tim kerja serta setiap individu di dalamanya (Karlina & Rosento, 2020). Sedangkan menurut (Rivai et al., 2017) kinerja mengacu pada perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan peran mereka di dalam perusahaan. Kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sangat bergantungpada kinerja para pegawainya (Hartatik & Ismail, 2024).

Dimensi kinerja pegawai menurut Bernardin (1993:383), ada sejumlah dimensi kriteria kinerja yang bisa dipakai mengukur kinerja seseorang yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas biaya (Fathorrahman, 2023). Selain itu terdapat indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu, efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, dan produktivitas (Rahayu & Dahlia, 2023).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan teknik penghimpunan data untuk mencari atau mengumpulkan informasi kuantitatif yang digunakan untuk mendapat informasi mengenai beban kerjam disiplin kerja, serta kinerja pegawai (Nugroho & Haritanto, 2022). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Adminitrasi Jakarta Timur sebanyak 59 organg pegawai. Penelitian ini menerapkan pengambilan sampel non probability pada penelitian ini yang dikenal sebagai pengambilan

sampel jenuh yang digunakan ketika risiko kesalahan generalisasi serta populasi yang diteliti berukuran kecil.

Data yang sudah didapat dari penyebaran kuesioner akan diolah melalui IBM SPSS Statistif melalui uji validitas (Sufri & Pasaribu, 2023), uji reliabilitas(Sufri & Pasaribu, 2023), kemudian uji asumsi klasik melalui uji normalitas(Ghozali, 2021), uji multikolinearitas (Ghozali, 2021), uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2021). Uji parsial dan uji simultan digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetabui pengaruh secara pasrial maupun simultan. Selain itu, uji koefisien determinasi dan uji koefisien regresi digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dikumpulkan memalui penyebaran kuesioner pada tanggal 17 Juni 2026 s.d 19 Juli 2026, dengan populasi penelitian terdiri dari pegawai pada instansi tersebut. Selain itu, sampel yang digunakan merupakan total sampling yaitu pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur yang berjumlah 56 orang. Data yang sudah didapat dari penyebaran kuesioner akan diolah memakai IBM SPSS *Statistic*.

Karakteristik Responden

Jumlah responden sebanyak 56 pegawai yang terbagi atas 28 pegawai laki-laki (50%) dan 28 pegawai perempuan (50%). Berdasarkan usia penelitian ini didominasi oleh pegawai usia 36-45 tahun (27%) dan usia 46-55 tahun (27%). Berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh pegawai tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 32 pegawai (57%). Berdasarkan status kepegawaian didominasi oleh status pegawai PNS sebanyak 36 pegawai (64%). Selain itu, berdasarkan masa kerja didominasi oleh pegawai dengan masa kerja > 15 tahun (34%).

Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Validitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	Valid	0,616	Reliabel
Disiplin Kerja	Valid	0,606	Reliabel
Kinerja Pegawai	Valid	0,615	Reliabel

Berdasarkan pada hasil uji kualitas data, pada uji validitas menunjukkan variabel beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dikatakan valid karena setiap pernyataan memperoleh nilai r hitung > r tabel dan sudah memenuhi syarat uji validitas. Selanjutnya pada uji reliabilitas menunjukkan nilai crombach's alpha pada variabel beban kerja sebesar 0,616, variabel disiplin

kerja sebesar 0,606, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,615 yang dimana hasil tersebut menunjukkan nilai crombach's alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	0,200	Sig. > 0,05	Terdisribusi normal
Heteroskedastisitas	X1= 0,180 X2= 0,970	Sig. > 0,05	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
Multikolinearitas	X1 dan X2 Tolerance = 0,989 VIF = 1,011	Tolerance > 0,10 VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, pada uji normalitas memperoleh nilai Asymp, Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dan dinyatakan terdistribusi normal. Selanjutnya pada uji heterokedastisitas pada variabel disiplin kerja memperoleh 0,180 dan pada variabel X2 memperoleh 0,970 yang memperlihatkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada uji normalitas pada variabel beban kerja dan disiplin kerja memperoleh nilai tolerance sebesar 0,989 dan VIF sebesar 1,011 yang memperlihatkan tidak ada gejala multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial

Table 3. Hasil Uji Parsial

Variabel	T Hitung	T Tabel	Signifikan	Keterangan
Beban kerja	0,338	1,67	0,737	Ho1 diterima Ha1 ditolak
Disiplin kerja	3,153		0,003	Ho2 ditolak Ha2 diterima

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis untuk pengaruh beban kerja pada kinerja pegawai dengan nilai T hitung 0,338 < T tabel 1,67 dan signifikan sebesar 0,737 yakni Ho1 diterima dan Ha1 ditolak. Sedangkan untuk pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai dengan nilai T hitung 3,153 > T tabel 1,67 dan signifikan sebesar 0,003 yakni Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

Uji Simultan

Tabel 4. Hasil Uji Simultan

F Hitung	F Tabel	Signifikan	Keterangan
5,199	3,17	0,009	Ho3 ditolak dan Ha3 diterima

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis untuk uji secara simultan beban kerja dan disiplin kerja memperoleh nilai F hitung 5,199 > F tabel 3,17 dan signifikan sebesar 0,009 yakni Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,405	0,164	2,992

Tabel di atas menunjukkan bahwa nila R Square ialah 0,164 atau 16,4% yang memperlihatkan variabel beban kerja dan disiplin kerja menjelaskan kinerja pegawai. Sementara sisanya 83,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Uji Koefisien Regresi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	B	T	Sig.
Constant	22,177	3,308	0,002
Beban kerja	0,058	0,338	0,737
Disiplin kerja	0,420	3,153	0,003

Berdasarkan tabel di atas, memperoleh hasil pada persamaan regresi linear berganda dengan persamaan Y = 22,177 + 0,058 + 0,420. Konstanta a 22,177 menunjukkan bahwa kinerja pegawai diperkirakan 22,177 apabila beban kerja serta disiplin kerja bernilai 0 ataupun tidak berubah. Koefisien beban kerja 0,058 memperlihatkan bahwasannya beban kerja bertambah satu peningkatan, akan meningkatkan kinerja pegawai 0,058. Koefisien disiplin kerja 0,420 memperlihatkan bahwasannya disiplin kerja bertambah satu peningkatan, akan meningkatkan kinerja pegawai 0,420.

Pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data, disimpulkan bahwasannya pada variabel beban kerja nilai T hitung 0,338 < T tabel 1,67 serta nilai signifikan 0,737 > 0,05. Dengan demikian Ho1 diterima dan Ha1 ditolak yang berarti beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kaslinda et al., 2024) yang mengatakan bahwasannya beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data, disimpulkan bahwasannya variabel disiplin kerja dengan nilai T hitung 3,153 > T tabel 1,67 serta nilai signifikan 0,003 < 0,05. Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yuliantini & Suryantiningsih, 2021) yang menyatakan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Keja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan pada nilai signifikan 0,009 < 0,05 serta nilai F hitung 5,199 > 3,17. Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima yang berarti beban kerja serta disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Leppong et al., 2025) yang menyatakan bahwasannya secara simultan beban kerja serta disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan studi yang sudah dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T hitung 0,388 < T tabel 1,67 dengan nilai sig. 0,737 > 0,05 dengan demikian Ho1 diterima serta Ha1 ditolak, sedangkan pada disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T hitung 3,153 > T tabel 1,67 dengan nilai sig. 0,003 < 0,05 dengan demikian Ho2 ditolak serta Ha2 diterima. Selain itu, secara simultan beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai dengan nilai f hitung 5,199 > 3,17 dengan nilai sig. 0,009 < 0,05 dengan demikian Ho3 ditolak serta Ha3 diterima. Penelitian ini memperoleh nilai R Square sebesar 0,164 ataupun 16,4% yang sisanya dipengaruhi oleh varibel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Studi ini diharapkan memberikan manfaat bagi instansi, pegawaim serta peneliti selanjutnya. Dapat disimpulkan bahwasannya pembagian tugas sudah disesuaikan dengan tugas pokok serta fungsi masing-masing pegawai dan juga bagi peneliti diharapkan memberikan pengalaman serta pembelajaran dalam menerapkan dalam menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia terhait pengaruh beban kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja pegawai karena penelitian ini memperlihatkan bahwasannya 83,6% kinerja pegawai dipengaruhi variabel lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih pada mentor yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian serta memberi arahan mengenai informasi yang dibutuhkan serta seluruh pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur atas partisipasinya dalam pengisian kuesioner. Tidak lupa kepada dosen pembimbing yang telah membantu dan memberi arahan kepada penulis.

DAFTAR REFERENSI

Aisy, R., Susita, D., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, *3*(3), 906–918. https://doi.org/https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.22

Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, *2*(1), 49–58.

Fathorrahman. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Kepuasan Kerja."* PT. Literasi Nusantara Adadi Grup.

Firmansyah, R., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Madusari Mas. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(3), 893–901. https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16109/8451

Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartatik, S. P., & Ismail, I. (2024). *MANAJEMEN KINERJA*. PT. Adab Indonesia Grup.

Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *JURNAL AKUNTANSI MANAJEMEN DAN EKONOMI*, *1*(2), 182–192.

Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. (2022). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN SWAKELOLA BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI SERAYU OPAK YOGYAKARTA. *Jurnal Cafetaria*, *3*(1), 14–23.

Karlina, E., & Rosento. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. GRAHA ILMU.

Kaslinda, S. C., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, *2*(1), 31–40.

Leppong, F., Ramba, D., & Marewa, J. B. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara. *JURNAL BISNIS MAHASISWA*, *5*(2), 844–855. https://doi.org/https://doi.org/10.60036/jbm.545

Mardiani, I. N., & Khamdanah, N. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(3), 741–749. https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v11i03.1109

Maskur, Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina, Mardiana, Azizah, R., Fatmawati, & Juniartuti, D. (2024). *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin.

Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). INDIKATOR DISIPLIN KERJA. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, *10*(03), 301–320. https://doi.org/https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i03.4451

Nugroho, A. S., & Haritanto, W. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Pendekatan Statistika (Teori, Implementasi & Praktik Dengan Spss)*. Penerbit ANDI.

Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *5*(1), 245–261. https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618

Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, *21*(2), 1–14. https://doi.org/https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wacana_ekonomi/article/view/4603Rahayu, S., & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerjadan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja PegawaiBadan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *6*(1), 370–386. https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925

Sinaga, S. R., & Sarimonang, S. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANPADA PT. KERETA API DIVRE 1 SUMATERA UTARA. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB)*, *21*(1), 16–30. https://doi.org/https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1183

Sufri, & Pasaribu, F. T. (2023). *Pengolahan Data Statistik Menggunakan SPSS*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.

Yuliantini, T., & Suryantiningsih. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT ISS INDONESIA). *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, *6*(2), 104–120. https://doi.org/https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255