

## Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor

Adji Widodo<sup>1\*</sup>, Lista Kurniawati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

adjijiwi8@gmail.com<sup>1\*</sup>; listakurniawati12@gmail.com<sup>2</sup>

Received 27 Juli 2022 | Accepted 25 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Populasi dan sampel berjumlah 75 pegawai. Metode penelitian ini menggunakan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Analisa yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji signifikan (Uji-t Dan Uji-F). Hasil penelitian beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,391 < 1,993$ ) dan signifikansi 0.169 dengan persamaan regresi  $Y = 8,477 + 0,139X_1$ . Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . ( $7,014 > 1,993$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  diperkuat persamaan regresi  $Y = 8,477 + 0,572 X_2$ . Hasil uji simultan beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai dengan nilai  $F_{hitung} 38,026 > F_{tabel} 3,122$  dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Diperkuat persamaan regresi  $Y = 8,477 + 0,139X_1 + 0,572X_2$ .

**Kata Kunci:** Beban Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja pegawai.

### Abstract

*The purpose of this study is to determine the effect of workload on employee performance at the Bogor Regency District Attorney's Office. The population and sample numbered 75 employees. This research method uses associative with a quantitative approach. The analysis used includes: validity test, reability test, normality test, classical assumption test, multiple linear regression test, coefficient of determination test and significant test (t-test and F-test). The results of the workload study did not have a significant effect on employee performance with a calculated value of  $< t_{tabel}$  ( $1.391 < 1.993$ ) and a significance of 0.169 with a regression equation of  $Y = 8.477 + 0.139X_1$ . Work discipline has a positive effect on employee performance with a calculated  $t$  value  $> t$  table. ( $7.014 > 1.993$ ) and significance of  $0.000 < 0.05$  reinforced regression equation  $Y = 8.477 + 0.572 X_2$ . Simultaneous test results of workload and work discipline had a positive and significant effect on employee work performance with a calculated  $F_{hitung}$  value of  $38.026 > F_{tabel} 3.122$  and a significance of 0.000 smaller than 0.05. Reinforced regression equation  $Y = 8.477 + 0.139X_1 + 0.572X_2$ .*

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

## PENDAHULUAN

Setiap sektor pemerintah memiliki sumber daya manusia yang berperan penting atas keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan nasional sehingga peran Pegawai Negeri Sipil sangat penting demi menunjang setiap pelaksanaan kegiatan pemerintahan. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, agar terwujudnya efektivitas suatu organisasi. Sumber Daya Manusia akan bekerja secara optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia (MSDM). Hal ini dikarenakan pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja dan mengkondisikan lingkungan kerja sehingga mereka bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Namun kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja pegawai juga mengalami penurunan. Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah, dikarenakan kinerja pegawai dapat timbul apabila instansi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki secara optimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi instansi.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2016:1) “manajemen SDM adalah satu bidang dari manajemen meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”. Menurut Hasibuan (2017:10) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Sedangkan menurut Simamora dalam buku Edy Sutrisno (2017:05) “manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian,

pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Menurut Kasmir (2016:6) “manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaanm rekrutmrn, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

### Kinerja Pegawai

Menurut Torang (2012:118) “kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan berlaku dalam organisasi”.

Menurut Benardin dan Russel (2015:270) “kinerja karyawan adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”.

Menurut Mangkunegara (2015:67) menyebutkan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

### Beban Kerja

Beban kerja menurut Tarwaka (2011:106) “suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu” Menurut Munandar (2011:385) “beban kerja adalah tugas tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”. Sedangkan menurut Paramitadewi (2017) “beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit

organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”.

### Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011) “disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.” Sedangkan menurut Hartatik (2014) “disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah di tentukan”. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) “disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

### Hipotesis

- H<sub>1</sub>** Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.
- H<sub>2</sub>** Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.
- H<sub>3</sub>** Terdapat pengaruh antara beban dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.

### METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal. Dengan pendekatan kuantitatif menekankan pada data-data berupa angka-angka untuk dapat memaparkan hasil penelitian. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana

hubungan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan. Jumlah populasi dan sampel yaitu 75 pegawai.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner, selanjutnya data di analisa menggunakan analisa data uji regresi, uji hipotesis dan uji determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik inferensial untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Beban Kerja ( $X_1$ ) Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Kerja ( $Y$ ) baik secara parsial maupun simultan serta analisis regresi berganda. Adapun uji kualitas data dipergunakan untuk mengetahui tingkat akurasi suatu data yang terdapat dalam instrumen penelitian, tingkat kualitas dan akurasi suatu instrumen penelitian dapat diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

### Uji Normalitas

**Tabel 1.1 Uji Normalitas Data Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual	
N	75	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08556840
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.050
Test Statistic	.073	
Asymptotic Significance (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>	

a. Test Distribution is Normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction

d. This is a lower bound

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test yang terdapat pada tabel diatas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 25 sebagai berikut:

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.477	2.451		3.458	.001		
Beban Kerja	.139	.100	.129	1.391	.169	.790	1.266
Disiplin Kerja	.572	.081	.649	7.014	.000	.790	1.266

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance variabel Beban Kerja sebesar 0,790 dan Disiplin kerja sebesar 0,790 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai VIF beban

kerja dan disiplin kerja sebesar 1,266 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

#### Analisis Korelasi Berganda

**Tabel 3. Uji Korelasi Berganda Output Summary Model Summary**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Significance F Change
1	.717 <sup>a</sup>	.514	3.13869	.514	38.026	2	72	.000

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

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya R koefisien korelasi adalah 0,717. Hal ini menunjukkan bahwa antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai terdapat hubungan yang kuat yaitu pada interval 0,600 – 0,799 memiliki arti Kuat.

#### Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa besarnya adjusted R square adalah 0,500 atau 50%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen

Beban kerja dan disiplin kerja (X) terhadap dependen kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 50% sedangkan sisanya 50% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

#### Analisis Regresi Berganda

Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan, di mana hasil perhitungan dapat disajikan pada tabel 4. berikut.

**Tabel 4. Analisis Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.477	2.451		3.458	.001
Beban Kerja	.139	.100	.129	1.391	.169
Disiplin Kerja	.572	.081	.649	7.014	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 25

### Uji-F (Simultan)

Uji statistik (F) bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model

regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen.

**Tabel 5. Hasil Uji-F (Simultan) ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1 Regression	749.218	2	374.609	38.026	.000 <sup>b</sup>
Residual	709.301	72	9.851		
Total	1458.519	74			

a. Dependent Variabel: Kinerja

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

Sumber: Hasil diperoleh dari SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh beban kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Adapun nilai F hitung sebesar 38.026 dan nilai F tabel berdasarkan tabel panduan statistic pada taraf toleransi 5% dengan df 1 ( $k-1$ )  $3-1 = 2$ , df ( $n-k$ )  $75-3 = 72$  didapat nilai F tabel sebesar 3.122. Maka dapat diketahui nilai F hitung  $> F$  tabel ( $38,026 > 3.122$ ) dan nilai tersebut membuktikan bahwa beban kerja ( $X_1$ )

dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

### Uji-t (Parsial)

Uji statistik (uji-t) bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, besaran nilai masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada tabel 6 *output coefficients* sebagai berikut.

**Tabel 6. Output Uji Signifikansi Parsial (Uji-t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.477	2.451		3.458	.001
Beban Kerja	.139	.100	.129	1.391	.169
Disiplin Kerja	.572	.081	.649	7.014	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa:

Hasil uji t beban kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung 1,391  $< 1,993$  dan sig 0,169  $> 0,05$ . Artinya tidak

terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung disiplin kerja yaitu  $7,014 > 1,993$  dan sig  $0,000 < 0,05$ .

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disusun kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Dari hasil perhitungan uji-t dapat diketahui  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,391 < 1,993$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,169 < 0,05$ .
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Dari hasil perhitungan uji-t dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,014 > 1,993$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .
3. Beban Kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Dari hasil perhitungan uji F di diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $38,026 > 3,122$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Iendy Zulvean. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Anang Firmansyah, dan Budi W. Mahardika. (2018). *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Anton Mulyono Aziz dan Maya Iriyanti. (2014). *Manajemen*. Bandung: Mardika Group.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Edy, Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses..
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. (2019). *Metodologi Penelitian Social*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabet.
- Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. el. at. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin, P. Stephen, Mary Coulter. (2014). *Management. Twelfth Edition*. United States : Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Subyantoro, Arief dan FX Suwanto.(2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Wibowo . (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.
- Adityawarman, dkk. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol.6, No.1.
- Afriliani, F. 2020, Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen tetap fakultas keguruan dan ilmu pendidikan universitas pamulang tahun 2017 *Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis*, vol. 5 No. 1 Tahun 2020 P-issn : 2502 -5406 E-issn: 2686 – 2344.
- Ahmad, Y., Tewel, B., Taroreh, R.N, 2019, Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. FIF GROUP MANADO Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.3 Juli 2019, ISSN 2303-1174.
- Da Silva, Y.O, Aurelia, P.N, Edellya, M.(2021). Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Gema Wiralodra*, Vol 11, No 2, Hal 139-150, Oktober 2021.
- Hartono, W., dan Kusuma, M. 2020, Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT.Sembilan Pilar Utama) Department of Management, Faculty of Economic and Business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu *Journal Ekombis Review*, Vol. 8 No. 2 Juli 2020 ISSN: 2338-8412 e-ISSN : 2716-4411
- Hurain, B.A, 2018, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro) Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 1, No.1, Juli 2018 ISSN 2621 – 797X.
- Ilham, F.M dan Muhammad, A. 2020, Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Penyidik Direktorat Reserse Kriminal Umum Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* Vol 4 No. 1, Januari 2020 E-ISSN 2580-9695.
- Mangkunegara, dan Octorend, (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*. Vol.3. No.8: 318-328.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Derah Kabupaten Tabanan. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. *Journal Of Management*, Vol. 6, Nomor 6, Tahun 2017, Halaman 3370-3397.
- Saputri, A.D, Dkk. 2021. Pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Putra Karisma Palembang, *Jurnal nasional manajemen pemasaran dan SDM*, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia.
- Sitompul, S.S., Simamora, F. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru, *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
- Suwanto, Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, 2019, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan, *Jurnal JENIUS*, Vol. 3, No. 1, September 2019.
- Tjiabrata, F.R., Lumanaw B., Dotulong, L.O.H. 2017, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Karyawan PT SABAR GANDA  
MANADO Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Jurusan Manajemen Universitas  
Sam Ratulangi, *Jurnal EMBA*, Vol.5  
No.2 Juni 2017 ISSN 2303-1174.

Zaki, Hammam., dan Marzolina. (2016).  
Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi  
terhadap Turnover Intention melalui  
Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT.  
Adira Quantum Multifinance Cabang  
Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen  
Bisnis*. Vol. VIII. No. 3 Sep 2016.