MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 10 No 1 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATUAN PENYELENGGARA ADMINISTRASI SIM (SATPAS) POLRES KEDIRI

Risma Susilowati, Bambang Suwarsono, Mawar Ratih K
Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kadiri
Email : rismasusilowati10@gmail.com

Abstrak :
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja anggota satpas polres Kediri. Jenis penelitian ini adalah penelitian penelitian kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh melalui data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota satpas polres Kediri. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 pegawai dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan google from. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.
Hasil penelitian menunjukan bahwa hasil t secara parsial variabel disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota satpas polres Kediri. Hasil uji F secara simultan disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota satpas polres Kediri.
Kata kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja.

Article History
Received: November 2024
Reviewed: November 2024
Published: November 2024

Plagirism Checker No 223
DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Musytari

This Work Is Licensed Under A Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International License

PENDAHULUAN

Seiring perubahan zaman, Polri sebagai lembaga penegak hukum menghadapi tantangan yang semakin kompleks, sehingga memerlukan adaptasi yang cepat, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM di lingkungan kepolisian menjadi krusial mengingat berbagai persoalan dan tantangan yang dihadapi. Upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, tuntutan akan transparansi, dan semakin rumitnya kejahatan modern adalah beberapa faktor yang membuat kepolisian memerlukan personel yang profesional dan kompeten. Tantangan internal dan eksternal seperti perkembangan teknologi, perubahan regulasi, dan tuntutan masyarakat memberikan tekanan yang semakin besar pada manajemen personel kepolisian untuk beradaptasi dan memaksimalkan potensi anggotanya. Di lingkungan Polri, kinerja anggota berperan penting dalam menentukan keberhasilan lembaga dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Kinerja anggota menjadi tolok ukur yang digunakan untuk mengukur kemampuan anggota Polri dalam menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Mendila, 2021).

Aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja anggota Polri menjadi perhatian penting, dan kedisiplinan menjadi salah satu elemen dalam manajemen SDM yang memiliki dampak signifikan terhadap performa individu dan organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu dalam batas waktu yang ditetapkan, dibandingkan dengan standar kerja, target, atau kriteria yang telah disepakati. Oleh sebab itu, kinerja tidak hanya berkaitan dengan karakteristik pribadi, tetapi juga dengan hasil yang telah atau akan dicapai.

Menurut Napitupul (2022) dalam Suci et al. (2023), meningkatkan disiplin kerja merupakan salah satu cara untuk memperbaiki kinerja anggota. Disiplin merupakan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk menaati semua aturan yang ditetapkan organisasi, baik secara sukarela maupun dengan paksaan. Handoko (2016:155) dalam Indriani et al. (2023) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kecenderungan individu untuk dengan sadar mematuhi aturan yang berlaku dalam organisasi. Selain itu, aspek lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 10 No 1 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Menurut Zebua (2020:3) dalam Adinugroho (2023), beban kerja adalah kondisi pekerjaan dengan serangkaian tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Faktor-faktor seperti tuntutan kerja yang tinggi, ketidakpastian situasi, dan beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja anggota Polri. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan frustrasi, sedangkan beban yang terlalu rendah dapat menurunkan motivasi kerja. Beban kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, karena terdapat korelasi erat antara beban kerja dengan hasil kerja anggota. Keberhasilan kerja seseorang ditentukan oleh tiga faktor utama: kemampuan, ketersediaan alat yang tepat, serta motivasi dan kinerja untuk menyelesaikan tugas.

Kantor Satuan Penyelenggara Administrasi SIM (Satpas) Polres Kediri merupakan salah satu organisasi yang berupaya meningkatkan kinerja anggotanya melalui peningkatan disiplin dan manajemen beban kerja. Studi awal menunjukkan bahwa kantor Satpas Polres Kediri berusaha untuk mengoptimalkan kinerja anggotanya melalui perbaikan disiplin kerja dan pengaturan beban kerja. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat permasalahan disiplin, seperti ketidakhadiran dan keterlambatan anggota tanpa keterangan, yang berdampak pada pelayanan masyarakat. Pembagian jam kerja sebanyak 8 jam per hari sering kali tidak cukup, sehingga pekerjaan harus dilanjutkan di luar jam kantor atau di rumah. Selain itu, adanya tugas dinas luar yang harus dilakukan anggota sesuai arahan pimpinan menghambat pekerjaan di kantor.

Mengacu pada situasi ini, peneliti memandang penting untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Penyelenggara Administrasi SIM (Satpas) Polres Kediri". Diharapkan penelitian ini akan bermanfaat bagi peningkatan kinerja Satpas Polres Kediri.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja terjalin ketika seluruh karyawan mengetahui aturan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan yang diumumkan secara lisan maupun tertulis oleh perusahaan. Semakin baik disiplin karyawan, semakin banyak pekerjaan yang dapat mereka selesaikan. Jika disiplin kerja tidak berjalan maka karyawan akan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya dan perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya (Kurnia Andra & Humala, 2023).

Disiplin kerja, menurut Astria 2018:7 (dalam Indriani et al., 2023), adalah upaya pegawai untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku mereka sehingga mereka secara sukarela berusaha bekerja sama dengan karyawan lain dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Menurut beberapa ahli di atas, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku atau sikap pegawai yang berusaha meningkatkan kesadaran dan komitmen mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku.

Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan seseorang di tempat kerja. Ini mencakup jumlah tugas yang diselesaikan, jumlah waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas tertentu, dan tingkat kesulitan atau kompleksitas tugas yang ada. Terlalu sedikit pekerjaan dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya produktivitas, sedangkan terlalu banyak pekerjaan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan kualitas kerja yang buruk. Mencari keseimbangan beban kerja yang tepat sangat penting untuk menjaga kesehatan dan produktivitas kerja.

Menurut Sunyoto, 2017 (dalam Fransiska, 2020) Beban kerja merupakan suatu proses atau aktivitas yang berlebihan sehingga dapat menyebabkan seseorang menjadi gugup, hal ini dapat mengakibatkan buruknya kinerja pegawai karena tingkat keahlian yang dibutuhkan terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu cepat, atau beban kerja yang terlalu tinggi. Mengingat pekerjaan manusia itu bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkatannya masing-masing.

Kinerja

Pada dasarnya seorang pegawai diharapkan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Kinerja pegawai

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 10 No 1 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

secara alamiah dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja yang merupakan tujuan suatu organisasi atau instansi tempat karyawan tersebut bekerja. Performance atau kinerja, khususnya karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017 dalam S. Siahaan et al., 2019). Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam jangka waktu tertentu dan dikaitkan dengan nilai dan standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2018). Dapat disumpulkan bahwa kinerja seorang pegawai merupakan gambaran kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai tersebut sesuai dengan apa yang telah dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh pemberi kerja.

Berdasarkan pengertian kinerja beberapa pendapat di atas, kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atas dasar tertentu. Kinerja juga mengacu pada hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dalam suatu organisasi.

Metodologi Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk Google Formulir yang disebarkan kepada semua anggota Satpas Polres Kediri. Selain itu, kepustakaan melibatkan kegiatan mengumpulkan bahan-bahan terkait penelitian-penelitian sebelumnya yang menjadi sumber acuan untuk penelitian ini.

Dalam penelitian ini menentukan sampel menggunakan teknik *sampling purposive*, yakni pengambilan sampel yang menggunakan teknik dengan kriteria tertentu.

Dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sampel. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan jika populasi relatif kecil.

Adapun pengelolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan, maka metode yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji Heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, dan uji regresi linier berganda, uji t, uji simultan (uji F)

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil Pengujian Variabel Disiplin Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Kinerja (Y)

Variabel	No Item	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	X_1.1	0,003	Valid
	X_1.2	0,000	Valid
	X_1.3	0,004	Valid
	X_1.4	0,000	Valid
	X_1.5	0,000	Valid
	X_1.6	0,000	Valid
	X_1.7	0,001	Valid
Beban Kerja (X_2)	X_2.1	0,000	Valid
	X_2.2	0,000	Valid
	X_2.3	0,000	Valid
	X_2.4	0,000	Valid
	X_2.5	0,000	Valid
	X_2.6	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 10 No 1 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Kinerja (Y)	Y.4	0,000	Valid
	Y.5	0,000	Valid
	Y.6	0,000	Valid
	Y.7	0,000	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Bedasarkan table 4.7 diatas, diketahui bahwa hasil uji validitas pada semua item variabel pertanyaan memperoleh nilai taraf signifikansi < 0,05, sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbeach's Alpha*	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,756	>0,60	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,771	>0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,762	>0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil *cronbeach's alpha* displin kerja, beban kerja, dan kinerja > dari 0,60 maka dapat disimpulkan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Hasil Uji Normalitas

Variabel	*Asymp. Sig (2-tailed)*	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,200	Normal
Beban Kerja (X_2)	0,200	Normal

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Pada hasil tabel diatas dapat diketahui nilai signifikan a*symp sig* untuk variabel sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan yag ditetapkan yaitu sebesar > 0,05. Sehingga menunjukan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Heroskedastisitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,210	> 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastistas
Beban Kerja (X_2)	0,125		

Data Sumber: diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau sig pada variabel disiplin kerja dan beban kerja lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,934	1,071	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja (X_2)	0,934	1,071	Tidak terjadi multikolinearitas

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 10 No 1 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel bebas lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak terjadi multikolinearitas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi kolerasi.

4. Uji Linieritas

Hasil Uji Linearitas

Varibel	Deviation from linearity	Taraf Sig	Keteranngan
X_1 dengan Y	0,676	0,05	Linier
X_2 dengan Y	0,374	0,05	Linier

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa :

1. Nilai signifikan *deviation from linierity* pada variabel disiplin kerja (X_1) adalah sebesar 0,676 > 0,05, maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Nilai signifikan *deviation from linierity* pada variabel disiplin kerja (X_1) adalah sebesar 0,374 > 0,05, maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk memprediksi atau memperkirakan variabel terikat berdasarkan variabel bebasnya, yaitu dengan menggunakan regresi linier berganda. Data yang digunakan harus berskala interval atau rasio.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi B	t hitung	Sig-t	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,414	6,253	0,000	H_0 ditolak H_1 diterima
Beban Kerja (X_2)	0,876	11.363	0,000	H_0 ditolak H_2 diterima
Konstanta (a)			13.706	
Nilai Kolerasi (R)			0,934	
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)			0,873	
F_{hitung}			109,619	
Signifikasi F			0,000	H_3 Diterima
Y			Kinerja	

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b1\ X1 + b2\ X2 + e}$$

$$\mathbf{Y = 13{,}706 + 0{,}414X_1 + 0{,}876X_2 + e}$$

Dari persamaan nilai regresi di atas dapat dijelaskan mengenei pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. a = 13,706
   Nilai Konstanta tersebut menunjukan bahwa apabila tidak ada pengaruh dari variabel disiplin kerja (X_1), beban kerja (X_2), maka variabel kinerja (Y) memiliki nilai sebesar 13,706.
2. b_1 = 0,414
   Koefisiensi regresi disiplin kerja (X_1)sebesar 0,414 bernilai positif, ini artinya bila terjadi kenaikan pada variabel disiplin kerja (X_1)sebesar satu satuan dan variabel beban kerja (X_2) tetap maka akan menyebabkan variabel kinerja (Y) naik sebesar 0,414.
3. b_2 = 0,876
   Koefesiensi regresi beban kerja (X_2) sebesar 0,876 bernilai positif, ini artinya bila terjadi kenaikan pada variabel beban kerja (X_2) sebesar satu satuan dan variabel disiplin kerja (X_1) tetap maka akan menyebabkan variabel kinerja (Y) naik sebesar 0,876.

Uji t

Hasil Uji t

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 10 No 1 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Variabel	Regresi B	t hitung	Sig-t	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,414	6,253	0,000	H_0 ditolak H_1 diterima
Beban Kerja (X_2)	0,876	11.363	0,000	H_0 ditolak H_2 diterima

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka hipotesis variabel disiplin kerja, dan beban kerja secara parsial terhadap kinerja anggota satpas polres Kediri dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y)
   Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai sig 0,000 nilai tersebut < 0,05 sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima, dari hasil tersebut memperihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y).
2. Pengaruh beban kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)
   Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel beban kerja (X_2) memiliki nilai sig 0,000 nilai tersebut < 0,05 sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima, dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji F

Variabel	Sig-t	Keterangan
Disiplin Kerja	0,000	H_3 Diterima
Beban Kerja	0,000	

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka uji F dapat dianalisis bahwa nilai sig sebesar 0,000 sehingga < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a terima yang artinya Disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh secara parsial Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) anggota satpas polres Kediri

Hasil uji hipotesis satu menunjukan bahwa hasil analisis secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima, dari hasil tersebut memperihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memainkan peran penting dan nyata dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh secara parsial Beban kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) anggota satpas polres Kediri

Hasil uji hipotetsis dua menunjukan bahwa hasil parsial analisi variabel beban kerja (X_2) memiliki nilai sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_2 diterima, dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima oleh pegawai memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka.

Pengaruh secara simultan Disiplin kerja (X_1) dan Beban kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) anggota satpas polres Kediri

Hasil uji hipotesis tiga menunjukan bahwa hasil nilai sig sebesar 0,000 sehingga < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_3 terima yang artinya Disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja tidak hanya penting secara terpisah, tetapi juga memiliki pengaruh yang signifikan ketika digabungkan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 10 No 1 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Disiplin kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota satpas polres Kediri. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dihasilkan oleh Kurniawan Eko, et. al., 2024.
2) Beban kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota satpas polres Kediri. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dihasilkan oleh Dinda Yulistin, et. al., (2024).
3) Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota satpas polres Kediri. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dihasilkan oleh Indriani Yuni, et. al., 2023.

DAFTAR PUSTAKA

Adinugroho, I. (2023). Volume . 19 Issue 4 (2023) Pages 956-964 INOVASI : Jurnal Ekonomi , Keuangan dan Manajemen ISSN : 0216-7786 (Print) 2528-1097 (Online) Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. 4(4), 956–964.

Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. Jurnal Manajemen Tools, 53(9), 193–205.

FoEh, J. E., & Papote, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah Ntt. Ultima Management : JurnalIlmuManajemen,13(1),148–163. https://doi.org/10.31937/manajemen.v13i1.2046

Fransiska, Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Utara Jurnal. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Vol 3, No 2. ISSN 2623-2634. 2020. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 3(September), 224–234.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Dipinegoro.

Hasibuan. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe), 11(2), 127–140.

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

Kurnia Andra, N., & Humala, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. Jurnal MultidisiplinDehasen(MUDE),2(1),48–57. https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598

Mendila, V. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Kepolisian Resor Mappi. Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik, 1(4), 427–432. https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.729

Septian, M. F., & Puspitasari, Y. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Raden Inten Ii Tanjung Karang Lampung. Jurnal Flight Attendant Kedirgantaraan, 5(1), 38–44.

Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah MagisterManajemen,2(1),16–30. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402

Suci, A., Rahmadani, M., Wonua, A. R., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhdap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka). Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1(6), 153–165. https://doi.org/10.59841/intellektika.v1i6.491

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif.

Yulistin, D., Irwanto, T., & Putra, I. U. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 10(S1), 99–108. https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.2000