

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV VALASINDO SENTRA USAHA DI KARANGANYAR****Weny Retno Hutami, Asih Handayani**

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Correspondence		
Email: wenyrh@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 15 September 2024	Accepted: 24 September 2024	Published: 25 September 2024

**ABSTRAK**

Persaingan global yang semakin kompetitif tentunya perusahaan bekerja keras dalam mempertahankan eksistensinya. Menurut Muchtar dan Ramadini (2011:200) keberhasilan usaha pada hakikatnya adalah suatu keadaan usaha yang lebih baik daripada keadaan sebelumnya serta dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain disiplin kerja dan beban kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan CV Valasindo Sentra Usaha di Karanganyar.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV Valasindo Sentra Usaha di Karanganyar, jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 60 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, analisis deskriptif, uji-t, uji F dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) untuk model ini adalah sebesar 0,653, artinya besarnya sumbangan pengaruh independen yaitu X1 (disiplin kerja) dan X2 (beban kerja) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 65,3 %. Sisanya (100% - 65,3 %) = 34,7 % diterangkan oleh variabel lain diluar model yaitu kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dll.

**Kata kunci :** disiplin kerja, beban kerja, kinerja karyawan

**Pendahuluan**

Persaingan global yang semakin kompetitif tentunya perusahaan bekerja keras dalam mempertahankan eksistensinya. Terjadinya persaingan dalam dunia bisnis masa kini tidak bisa dihindarkan lagi. Pada hal ini perusahaan sangat bergantung pada sumber daya yang ada didalamnya untuk dapat mencapai tujuannya. Menurut Muchtar dan Ramadini (2011:200) keberhasilan usaha pada hakikatnya adalah suatu keadaan usaha yang lebih baik daripada keadaan sebelumnya serta dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan dapat berkembang karena komponen dalam perusahaan itu sendiri dapat saling bersinergi dalam rangka mencapai kinerja yang optimal.

**Tabel II****Rata-Rata Ketercapaian Sasaran Target Produksi Kinerja Karyawan CV Valasindo Sentra Usaha selama 5 bulan terakhir tahun 2023- 2024**

No	Bulan	Tahun	Rata-Rata Ketercapaian Sasaran Target Produksi (%)
1	Desember	2023	80
2	Januari	2024	75
3	Februari	2024	80

4	Maret	2024	90
5	April	2024	95

Sumber : Hasil wawancara dengan karyawan CV Valasindo

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rata-rata ketercapaian sasaran target produksi kinerja karyawan CV Valasindo Sentra Usaha cenderung fluktuatif, hal tersebut terjadi dikarenakan pengaruh dari beberapa faktor. Bagi Kasmir (2016:189) aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun sikap kerja merupakan: keahlian serta kemampuan; pengetahuan; rancangan kerja; karakter; motivasi kerja; kepemimpinan; gaya kepemimpinan; budaya organisasi; kepuasan kerja; lingkungan kerja; loyalitas; komitmen; dan disiplin kerja.

## Tinjauan Pustaka

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2013:1) Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia akan melakukan perencanaan terkait perekrutan dan pengembangan SDM serta melakukan seleksi dan penarikan yang terkait dengan kualitas individu dari SDM tersebut. Selain itu, fungsi MSDM juga untuk mengembangkan efektivitas sumber daya manusia yang sudah ada tujuannya tentu saja agar terjaga kualitas tenaga kerjanya.

### B. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut Adhari (2020:77). Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

### C. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

### D. Beban Kerja

Beban kerja adalah beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan Kasmir (2018, hal. 40). Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya jika karyawan bekerja di bawah standar, maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, maka estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan.

## Hipotesis

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.  
Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan Jepry & Mardika (2020). Seorang karyawan yang dikatakan

memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

H<sub>1</sub>: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Valasindo Sentra Usaha.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang berat dapat memengaruhi kinerja karena menghasilkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental sehingga kinerja akan menurun. Sedangkan beban kerja yang sesuai dengan porsinya akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Menurut Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani (2018: 25) menyatakan bahwa beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Valasindo Sentra Usaha.

## Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus pada CV Valasindo Sentra Usaha di Karanganyar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Valasindo Sentra Usaha yang berjumlah 60 karyawan. Data yang digunakan kuantitatif dengan menggunakan Skala *Likert*, yang didapat dari responden melalui kuesioner. Uji Instrumen Penelitian: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji Asumsi Klasik: Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas. Alat analisis induktif yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu : Analisis Regresi Linier Berganda, Uji-t, Uji f (ketepatan model), Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Multikolinearitas

**TABEL XII**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.958	1.044
	Beban Kerja	.958	1.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Menunjukkan nilai tolerance variabel X1 (disiplin kerja) = 0,958 dan X2 (beban kerja) = 0,958 > 0,10 dan nilai VIF X1 (disiplin kerja) = 1,044 dan X2 (beban kerja) = 1,044 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

### Uji Autokorelasi

**TABEL XIII**  
**UJI AUTOKORELASI**

Runs Test	
	Unstandardized Residual

Test Value <sup>a</sup>	.43072
Cases < Test Value	30
Cases >= Test Value	30
Total Cases	60
Number of Runs	24
Z	-1.823
Asymp. Sig. (2-tailed)	.068
a. Median	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil nilai signifikansi (*p-value*) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,068 > 0,05 (keadaan yang tidak signifikan) hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi)

## Uji Heteroskedastisitas

**TABEL XV**

**Correlations**

			Disiplin Kerja	Beban Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation	1.000	.264*	.035
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	.041	.790
		N	60	60	60
	Beban Kerja	Correlation	.264*	1.000	.094
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.041	.	.476
		N	60	60	60
	Unstandardized Residual	Correlation	.035	.094	1.000
Coefficient					
Sig. (2-tailed)		.790	.476	.	
	N	60	60	60	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Uji Spearman's Rho menunjukkan p-value (signifikansi) dari variabel X1 (disiplin kerja) = 0,790 dan X2 (beban kerja) = 0,476 > 0,05, ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

## Uji Normalitas

**TABEL XVI**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,19658299

Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,061
	Negative	-,089
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>e,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Besarnya *p-value* (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 artinya bahwa residual berdistribusi normal ( lolos uji normalitas).

## Analisis Regresi Linear Berganda

**TABEL XXII**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	43.277	3.478		12.442	.000
	Disiplin Kerja	.284	.097	.228	2.921	.005
	Beban Kerja	-751.175	75.782	-.774	-9.912	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2024

diperoleh Persamaan Regresi:  $Y = 43,277 + 0,284 X_1 - 751,175 X_2 + e$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

a= 43,277 (positif) artinya jika  $X_1$  (Disiplin Kerja) dan  $X_2$  (beban kerja) konstan maka  $Y$  (kinerja karyawan) adalah positif.

b1= 0,284 Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya : jika disiplin Kerja meningkat maka  $Y$  (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X_2$  (beban kerja) konstan/tetap.

b2=-751,175 Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya: jika beban kerja meningkat maka  $Y$  (kinerja karyawan) akan menurun, dengan asumsi variabel  $X_1$  (disiplin kerja) konstan/tetap.

## Uji-t

**Tabel XXIII**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	43.277	3.478		12.442	.000
	Disiplin Kerja	.284	.097	.228	2.921	.005

1126



Beban Kerja	-751.175	75.782	-.774	-9.912	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
Sumber: Data primer diolah, 2024					

➤ **UJI –t Variabel X1 (disiplin kerja)**

Diperoleh nilai  $p$ -value (signifikansi) = 0,005 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kesimpulan : H1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Valasindo Sentra Usaha Karanganyar terbukti kebenarannya.

➤ **UJI –t Variabel X2 (beban kerja)**

Diperoleh nilai  $p$ -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kesimpulan : H2 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Valasindo Sentra Usaha Karanganyar terbukti kebenarannya.

## Uji F

**Tabel XXIV**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406.374	2	203.187	54.655	.000 <sup>b</sup>
	Residual	204.471	55	3.718		
	Total	610.845	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 54,655 dengan nilai signifikansi ( $p$ . value) sebesar 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model tepat dalam memprediksi yaitu X1 (disiplin kerja) dan X2 (beban kerja) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

## Uji koefisien determinasi ( *adjusted R<sup>2</sup>* )

**Tabel XXV**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.816 <sup>a</sup>	.665	.653	1.928	

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

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( *adjusted R<sup>2</sup>* ) untuk model ini adalah sebesar 0,653, artinya besarnya sumbangan pengaruh independen yaitu X1 (disiplin kerja) dan X2 (beban kerja) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 65,3 %. Sisanya (100% - 65,3 %) = 34,7 % diterangkan oleh variabel lain diluar model yaitu kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dll.

### Hasil Penelitian

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Valasindo Sentra Usaha dengan Diperoleh nilai  $p$ -value

(signifikansi) =  $0,005 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Valasindo Sentra Usaha dengan Diperoleh nilai  $p$ -value (signifikansi) =  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### Saran

1. Agar variabel Disiplin Kerja meningkatkan kinerja karyawan CV Valasindo Sentra Usaha Karanganyar, maka karyawan CV Valasindo Sentra Usaha Karanganyar sebaiknya bekerja semakin sesuai prosedur.
2. Agar variabel beban kerja tidak menurunkan kinerja karyawan CV Valasindo Sentra Usaha Karanganyar sebaiknya semakin mengurangi ketidakpastian waktu dalam bekerja serta karyawan memiliki kemampuan memahami kondisi pekerjaan sehingga karyawan selalu dapat memahami tugas yang diberikan atasan kepadanya.
3. Agar kinerja karyawan CV Valasindo Sentra Usaha Karanganyar meningkat maka sebaiknya bekerja semakin optimal dengan tidak bergantung keberadaan orang lain serta memiliki keterampilan yang baik sehingga selalu dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.

### Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya pengkajian terhadap pengaruh faktor disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji.
2. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan metode penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.

### Daftar Pustaka

- Adhari. I. Z. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV Penerbit Qiara Media.
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Anggraini, R. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Diakses dari <https://repository.uin-suska.ac.id/74838/>
- Arikunto. S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Althof,dkk. ed Revisi. PT Rineka Cipta.
- Arista, Monica S. 2021. Pengaruh Disiplin Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sisi Jati Bening Di Gresik. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, Vol. 5(10), 718–735.
- Astriyani, D. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gavra Perkasa Gresik. *Jurnal Manejerial Bisnis*, 2(3), 219–230.

- Aziz. 2019. *Peminatan Kesehatan Lingkungan Program Studi SI Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun*.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (A. Fathoni (ed.); 1st ed.). Gava Media.
- Danti. 2023. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang*. Universitas Kristen Satya Wacana. Diakses dari <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/30226>
- Fardiansa, Hidayat dan Taufiq. 2023. Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Duta Veener Semeru . *Jobman: Journal of Organization and Business Management*, 5(4), 253–257.
- Fauziah, Astuti dan Mahaputra. 2022. Pengaruh Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Elraya Group. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, Vol.2(3), 189–203.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (A. W. Handaru (9th ed.)). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyanto, Sunaryo dan Priyono. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kampoeng Sejahtera. *Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 8(6), 51–67.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Jepry dan Mardika. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspress. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo.
- Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Krisna. 2012. *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung Tahun*.
- Leonardo, H. dan Alriani, I. 2018. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25.
- Lituhayu. 2008. Analisis Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Head Office) PT Lerindro Internasional Jakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
- Lukito dan Alriani. 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas*. 5.
- Marleni, Sujana dan Novarini. 2022. Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tri Tunggal Sejahtera. *Values, Volume 3(3)*, 781–791.

Mathis dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.).

Mathis dan Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (J. and B. Sadeli (ed.); 1st ed.). Prawira Hie.

Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.

Muchtar dan Ramadini. 2011. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keberhasilan Usaha Pedagang Makanan Kaki Lima di Kawasan Gedung Johor, Kecamatan Medan Johor. *Prosiding Seminar Internasional Dan Call for Papers "Towards Excellent Small Business"*.

Muhani, Krisnandi, Digdowiseiso dan Farooq. 2024. The Influence of Workload, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at The Center for Chemistry and Packaging of The Ministry of Industry. *IJSSR International Journal of Social Service and Research*, 4(1), 298–313.

Nurdin dan Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian sosial*. Media Sahabat Cendikia.

Patandung dan Deni. 2020. Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Various Stone Indonesia. *Jurnal Ekonomak*, Vol. VI(1), 33–48.

Puspitasari, Sutrisno dan Mastika. 2023. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember. *Electronical Journal of Social and Political Sciences (e-Sospol)*, 10(2), 171–178.

Rao. 2013. *Performance Appraisal: Theory and Practise*. Pusat Lembaga PPM dan Pustaka Binaman Pressindo.

Rerung. 2019. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee. Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. In *CV. Media Sains*. CV. Media Sains.

Safitri, Firdaus dan Supramono. 2022. The Influence Of Work Discipline And Workload On Employee Performance At The Human Resources Development Center Of The Ministry Of Agraria And Spatial Planning/National Land Agency. *Journal of International Trade*, 1(1), 10–17.

Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.

Sari dan Hadijah. 2016. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1).

Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (2nd ed.). Mandar Maju.

Sinaga. 2020. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Anggota Ikapi.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Prenada Media Kencana.
- Timbuleng, Lengkong dan Lumantow. 2023. Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 758–770.
- Vanchapo. 2020. *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara media.
- Wehelmina. 2018. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 6(2)*.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Widoyoko. 2014. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Wungu, B. 2011. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan denga Merit System*. PT. Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Zed Mestika. (2003). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.