
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG PEMBANTU POLEWALI MANDAR

Dian Magfira¹, Agung Widhi Kurniawan², Burhanuddin³, Chalid Imran Musa⁴, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo⁵

¹⁻⁵Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

*Email: dianfira23@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and workload on employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Polewali Mandar Sub-Branch Office. The type of this research is quantitative research. The number of samples in this study were 30 employees. The method applied to collect research data is the questionnaire method. The techniques applied to analyze the research data are validity and reliability tests, multiple regression analysis, classic assumption test, t test and F test. This research shows positive results between work discipline variables (X1) and workload (X2) on employee performance (Y) which is shown through the multiple linear regression equation, namely $Y = 14,229 + 0.401 + 0.358$. In the t test with the work discipline variable (X1) it shows a t count of 2.091 and a t table of 2.051 and a sig. $0.046 < 0.05$. Workload (X2) has a t count of 2.832 and a sig value of 2,051 t table. $0.009 < 0.05$. The f test shows f count 6.662 and f table 3.3340 and sig. $0.004 < 0.05$. Based on the description, it can be concluded that partially work discipline has an effective effect which is very significant on employee performance, partially workload has a significant positive effect on employee performance. Work discipline and workload have a simultaneous and significant influence on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Workload, Performance

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan dalam mengetahui pengaruh dari disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pembantu Polewali Mandar. Jenis dari penelitian ini yaitu penelitian yang bersifat kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini 30 karyawan. Metode yang diterapkan untuk mengumpulkan data penelitian yaitu metode kuesioner. Teknik yang diterapkan untuk menganalisis data penelitian ini yaitu uji validitas dan realibilitas, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, Uji t dan Uji F. Penelitian ini menunjukkan hasil yang positif antara variabel disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan melalui persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 14.229 + 0,401 + 0,358$. Pada uji t dengan variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan t hitung sebesar 2.091 dan t tabel 2.051 dan nilai sig. $0,046 < 0,05$. Beban kerja (X2) mempunyai t hitung 2.832 dan t table 2.051 nilai sig. $0,009 < 0,05$. Pada uji f menunjukkan f hitung 6.662 dan f table 3.3340 dan sig. $0,004 < 0,05$. Berdasarkan uraian yang ada dapat disimpulkan bahwasanya secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh yang efektif yang dimana sangat signifikan akan kinerja karyawan, secara parsial beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Beban Kerja, Kinerja

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG PEMBANTU POLEWALI MANDAR

Dian Magfira, Agung Widhi Kurniawan, Burhanuddin, Chalid Imran Musa, Tenri Sayu Puspitaningsih
Dipoatmodjo

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah organisasi bisnis dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan bisnis tersebut. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan tergantung pada kinerja dan keterampilan sumber daya manusia atau karyawannya untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga karyawan perusahaan ini memiliki potensi besar dan harus dimanfaatkan perusahaan atau organisasi.

Menurut Zebua (2020) Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawabnya terhadap tugas yang diberikan. Dalam hal ini dapat mendorong semangat dan semangat kerja, serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian, seseorang bersedia mengikuti semua aturan dan melakukan tugasnya secara sukarela atau karena paksaan. Disiplin akan dihargai jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mematuhi aturan perusahaan dan norma social.

Selain itu, upaya lain untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain dengan memperhatikan beban kerja. Beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Persepsi beban kerja terkait dengan peran dan elemen spesifik pekerjaan.

Memang, beban kerja yang dirasakan sangat erat kaitannya dengan pekerjaan, dimana seseorang menilai beban kerja dari tugas dan aktivitas mental dan fisik tertentu yang hanya perlu dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa beban kerja mengacu pada kemampuan pribadi seorang pegawai untuk melakukan suatu tugas tertentu, yang dapat dinyatakan dengan banyaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut.

Tabel 1. Tabel Beban Kerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pembantu Polewali Mandar Tahun 2022

Bulan	Jam Kerja Normal (Jam)	Jam Kerja Lembur (Jam)
Januari	160	10
Februari	152	8
Maret	184	12
April	168	15
Mei	176	15
Juni	176	20
Juli	168	20
Agustus	184	22
September	160	12
Oktober	168	10
November	176	18
Desember	168	20

Sumber: *Data diolah, 2023*

Tabel diatas menunjukkan adanya beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan dalam bank. Dalam beberapa bulan, terdapat peningkatan jam lembur yang menunjukkan adanya peningkatan beban kerja. Seperti bulan Mei memiliki jam lembur sebanyak 15 jam sedangkan bulan Juni memiliki jam lembur sebanyak 20 jam.

Hal ini menunjukkan adanya peningkatan pada bulan Juni dibandingkan dengan bulan-bulan sebelumnya. Beban kerja yang tinggi dapat berdampak pada tingkat kelelahan, stress, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu penting bagi bank dan manajemen untuk memperhatikan beban kerja

karyawan agar tetap seimbang dan mempertimbangkan Langkah-langkah untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan.

Semakin banyak karyawan mencapai hasil yang maksimal, maka produktivitas seluruh perusahaan akan meningkat, sehingga perusahaan dapat mencapai visinya menjadi perusahaan bertaraf internasional yang profesional dan mandiri. Karyawan diharapkan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien dan efektif.

Tabel 2. Realisasi Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Polewali Mandar.

No.	Rencana Kerja	Target Kerja (%)	Realisasi Kerja/Tahun (%)		
			2020	2021	2022
1.	Peningkatan jumlah Nasabah setiap tahun	45%	27%	32%	34%
2.	Penyelesaian kerja, ketelitian kerja, keakuratan kerja dan waktu kerja.	100%	82%	85,76%	88,15%
3.	Hubungan kerja, Kerjasama dengan pihak ketiga dalam bentuk investasi.	35%	21%	23%	27,9%
4.	Meminimalisir masalah dan gangguan kerja, efektifitas dan efisiensi kerja.	80%	64%	68%	71%
5.	Karyawan sesuai dengan kebutuhan dan keahlian	100%	77%	79%	82%

Sumber: Bank Mandiri

Berdasarkan tabel realisasi kinerja karyawan 3 tahun terakhir menunjukkan bahwa kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan namun target kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pembantu Polewali Mandar untuk setiap tahunnya belum bisa mencapai target, dan ini menjadi permasalahan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pembantu Polewali Mandar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana data yang disajikan berupa angka-angka. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari tangan pertama yaitu langsung dari karyawan PT. Bank Mandiri. Sedangkan data sekunder merupakan data pendukung untuk data sekunder yang diperoleh dari data dokumentasi dan bahan pustaka terkait penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda, uji t dan uji F, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari tiga uji yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Berikut adalah rumus persamaan analisis regresi berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Catatan:

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta

X1 = Disiplin Kerja

B = koefisien regresi

X2 = Beban Kerja

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG PEMBANTU POLEWALI MANDAR

Dian Magfira, Agung Widhi Kurniawan, Burhanuddin, Chalid Imran Musa, Tenri Sayu Puspitaningsih
Dipoatmodjo

Populasi atau jumlah pegawai kantor PT. Berdasarkan hasil penelusuran, Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pembantu Polewali Mandar memiliki 30 pegawai. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Jadi jumlah sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah 30 karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pembantu Polewali Mandar. Teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara untuk data awal, kuesioner dan dokumentasi. Instrumen dalam penelitian ini adalah lembar angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

	r hitung	r tabel	Nilai sig.	Ket.
X1.1	0,455	0,361	0,012	Valid
X1.2	0,532	0,361	0,002	Valid
X1.3	0,484	0,361	0,007	Valid
X1.4	0,611	0,361	0,000	Valid
X1.5	0,547	0,361	0,002	Valid
X1.6	0,690	0,361	0,000	Valid
X1.7	0,400	0,361	0,029	Valid
X1.8	0,559	0,361	0,001	Valid

Sumber: *Data diolah, 2023*

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa r hitung lebih besar dari r table dan nilai sig. kurang dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan variable disiplin kerja dalam instrument valid.

b) Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Tabel 1. Uji Validitas Beban Kerja

	r hitung	r table	Nilai sig.	Ket.
X2.1	0,663	0,361	0,000	Valid
X2.2	0,415	0,361	0,023	Valid
X2.3	0,721	0,361	0,000	Valid
X2.4	0,380	0,361	0,038	Valid
X2.5	0,638	0,361	0,000	Valid
X2.6	0,441	0,361	0,015	Valid
X2.7	0,378	0,361	0,039	Valid
X2.8	0,478	0,361	0,008	Valid
X2.9	0,363	0,361	0,048	Valid
X2.10	0,466	0,361	0,009	Valid
X2.11	0,474	0,361	0,008	Valid

Sumber: *Data diolah, 2023*

Berdasarkan table di atas, dapat dilihat bahwa r hitung lebih besar dari r table dan nilai sig. kurang daru 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan Beban Kerja dalam instrument valid.

c) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

	r hitung	r table	Nilai sig.	Ket.
Y.1	0,678	0,361	0,000	Valid
Y.2	0,390	0,361	0,033	Valid
Y.3	0,586	0,361	0,001	Valid
Y.4	0,499	0,361	0,005	Valid
Y.5	0,448	0,361	0,013	Valid
Y.6	0,470	0,361	0,009	Valid
Y.7	0,551	0,361	0,002	Valid
Y.8	0,465	0,361	0,010	Valid
Y.9	0,618	0,361	0,000	Valid
Y.10	0,499	0,361	0,005	Valid

Sumber: *Data diolah, 2023*

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa r hitung lebih besar dari r table dan nilai sig. kurang dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan variable kinerja karyawan dalam instrument valid.

Uji Realibilitas

Tabel 4. Uji Realibilitas

NO.	Variabel	Cronbach's alpha	Reliabel
1	Disiplin Kerja	0,60,647	Reliabel
2	Beban Kerja	0,70,660	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,80,674	Reliabel

Sumber: *Data diolah, 2023*

Berdasarkan table diatas menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,6 atau 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang dipakain untuk menggambarkan disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel serta dapat digunakan sebagai alat ukur variable.

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.229	8.943		1.591	.123		
DK(X1)	.401	.192	.330	2.091	.046	.995	1.005
BK(x2)	.344	.121	.447	2.832	.009	.995	1.005

a. Dependent Variable: KK (Y)

Sumber: *Data diolah, 2023*

Berdasarkan table diatas dapat dilihat masing-masing nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat dikatakan bahwa variable tidak ada yang saling berkorelasi. Sehingga dapat dikatakan model regresi liner berganda bebas dari asumsi multikolinearitas.

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG PEMBANTU POLEWALI MANDAR

Dian Magfira, Agung Widhi Kurniawan, Burhanuddin, Chalid Imran Musa, Tenri Sayu Puspitaningsih
Dipoatmodjo

2) Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		30
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std.	2.066560
	Deviation	.84
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.072
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.408
Asymp. Sig. (2-tailed)		.996

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Data diolah, 2023*

Berdasarkan hasil dari uji normalitas tersebut, diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,996 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

3) Uji Hererokedatistisitas

Tabel 7. Uji Heterokedatistisitas
Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.333	4.703		2.197	.037
Disiplin Kerja	-.189	.101	-.337	-1.871	.072
Beban Kerja	-.035	.064	-.098	-.542	.592

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: *Data diolah, 2023*

Berdasarkan table di atas maka dapat dilihat bahwa nilai sig. > dari 0,05 dengan rincian: variabel disiplin kerja memiliki nilai sig. 0,072 > 0,05 dan variabel beban kerja memiliki nilai sig. 0,059 > 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedatistisitas pada variabel yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antara besarnya data dengan residualnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda sering digunakan untuk permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Berikut hasil analisis regresi linier berganda.

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.229	8.943		1.591	.123
Disiplin Kerja	.401	.192	.330	2.091	.046
Beban Kerja	.344	.121	.447	2.832	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data diolah, 2023*

Berdasarkan table tersebut, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 14.229 + 0,401X_1 + 0,358X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

- Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda pada table diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta koefisien adalah sebesar 14,229. Konstanta koefisien tersebut bernilai positif. Dengan hal ini maka dapat diinterpretasikan jika seluruh variable independent dalam penelitian meliputi variable disiplin kerja atau berniali nol maka besarnya kinerja karyawan sebesar 14,229.
- Koefisien regresi variable disiplin kerja sebesar 0,401 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 persen maka variable kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi variable kinerja sebesar 0,358 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja satu persen maka variable kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi bahwa variable lainnya konstan.

Uji T

**Tabel 6. Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.229	8.943		1.591	.123
1 Disiplin Kerja	.401	.192	.330	2.091	.046
Beban Kerja	.344	.121	.447	2.832	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data diolah, 2023*

Pengujian hipotesis melalui uji t ini, tingkat keseluruhan yang digunakan yakni nilai sig. kurang dari 0,05 dan derajat kebebasan dengan rumus ($\alpha=5\%/2$) $df=n$ (30-3) menunjukkan nilai sebesar 2,051. Adapun hasil uji t pada table sebagai berikut:

- Variabel Disiplin Kerja (X_1) mempunyai t hitung sebesar 2.091 sedangkan t table 2.051 yang menunjukkan $2.091 > 2.051$ dan nilai sig $0,046 < 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, dengan kata lain H_1 diterima.
- Variabel Beban Kerja (X_2) mempunyai t hitung sebesar 2.832 sedangkan t table 2.051 yang menunjukkan $2.832 > 2.051$ dan nilai sig $0,009 < 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain H_2 diterima.

Uji F

**Tabel 7. Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	61.117	2	30.559	6.662	.004 ^b
Residual	123.850	27	4.587		
Total	184.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG PEMBANTU POLEWALI MANDAR

Dian Magfira, Agung Widhi Kurniawan, Burhanuddin, Chalid Imran Musa, Tenri Sayu Puspitaningsih
Dipoatmodjo

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada table di atas f hitung sebesar 6.662 sedangkan nilai f table sebesar 3,340 maka $6.662 > 3,340$. Nilai sig dalam uji f adalah $0,004 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pembantu Polewali Mandar. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mengikuti aturan kerja secara tepat, yang meliputi ketepatan waktu, patuh pada aturan, penggunaan perlengkapan atau peralatan kantor dan tanggung jawab sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pembantu Polewali Mandar. Variable mempunyai hubungan yang searah, artinya semakin bertambah beban kerja karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.
3. Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja dan disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

REFERENSI

- A, M. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: iPT Refika iAditama.
- Bangun, Wilson., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). Analisis multivariat dan ekonometrika: teori, konsep, dan aplikasi dengan eview 10.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Mukmin, S. (2019). The effect of workload and work environment on job stress and its impact on the performance of nurse inpatient rooms at Mataram city general hospital.
- Samsu, S. (2021). Metode Penelitian: (Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development).
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, 17(1), 113-124.
- Sri, H. (2018). Workload, work environment and employee performance of housekeeping. International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR), 3(10).
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952-962.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia). Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora, 6(2), 104-120.
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA), 1(1), 102-111.