

Pengaruh Pelatihan, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo

Laylatus Sa'adah¹, Muhammad Saiful Bahri^{2*}, Yekti Rahajeng³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email: saiful.bahri@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan analisis regresi berganda. Jumlah populasi sebanyak 102 orang dan diperoleh sampel dengan jumlah 44 orang berdasarkan teknik *purposive sampling*. Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,163 > 2,021$) (sig. $0,037 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terdapat pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial beban kerja di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,327 > 2,021$) (sig. $0,025 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_2 diterima atau terdapat pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji parsial disiplin kerja di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,990 > 2,021$) (sig. $0,000 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima atau terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : pelatihan, beban kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training, workload, and work discipline on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) Probolinggo City. This study uses an associative quantitative approach with multiple regression analysis. Total population of 102 people and obtained a sample of 44 people based on purposive sampling technique. Based on the results of the partial test, it can be seen that the calculated t value is 2.163 with a significance level of 0.000. Therefore, $t_{count} > t_{table}$ ($2.163 > 2.021$) (sig. $0.037 < 0.05$), then the decision taken is H_0 rejected and H_1 accepted or there is a partial effect of training on employee performance. The results of the workload partial test obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.327 > 2.021$) (sig. $0.025 < 0.05$), then the decision taken was that H_0 was rejected and H_2 was accepted or there was a partial effect of workload on employee performance. While the results of the partial test of work discipline obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.990 > 2.021$) (sig. $0.000 < 0.05$), then the decision taken was that H_0 was rejected and H_3 was accepted or there was a partial influence of work discipline on employee performance.

Keywords: training, workload, work discipline, employee performance



1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber yang menjadi peran penting dalam kelangsungan pengambilan keputusan terhadap jalannya suatu organisasi (Sutrisno, 2017). Oleh karena itu, perusahaan dituntut guna sanggup mengelola sumber energi manusia yang dimilikinya dengan baik, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang bisa meningkatkan hasil kerja sumber daya manusia yaitu melalui program pelatihan. Kasmir (2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Sebagaimana penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zillah dkk., (2022) yang menyatakan bahwa dengan dilakukannya pelatihan di perusahaan, karyawan akan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, maka hasil kerja dari karyawan pun akan maksimal. PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo telah menerapkan program pelatihan kepada karyawan, seperti pelatihan keahlian, *management training*, dan pelatihan ulang. Beban kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pendapat Budiasa (2021) beban kerja yaitu adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Hal ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tjibrata et al., (2017) menyimpulkan bahwa dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga produktifitas perusahaan juga akan meningkat. Selain kedua faktor diatas yang menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Menurut Farida & Hartono (2016) arti kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Marlius & Pebrina (2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika karyawan menerapkan kedisiplinan kerja dalam mematuhi peraturan perusahaan dapat berdampak baik pula pada kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo? Adakah pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo? Adakah pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo?



2. TELAAH PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Kasmir (2019) pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku karyawan. Adapun enam indikator pelatihan antara lain (Sudaryo dkk., 2018): instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, dan sasaran.

Beban Kerja

Pendapat Jayanti & Paryanti (2022) beban kerja adalah kegiatan dengan terlalu banyak yang harus diselesaikan oleh karyawan atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas dengan kewaspadaan yang tinggi. Berikut indikator-indikator beban kerja antara lain (Budiasa, 2021) : target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan.

Disiplin Kerja

Agustini (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Terdapat lima indikator disiplin kerja sebagai berikut (Farida & Hartono, 2016): absensi tenaga kerja, adanya keterlambatan kerja, perputaran tenaga kerja (LTO), seringnya terjadi kesalahan, dan adanya pemogokan.

Kinerja Karyawan

Menurut Ajabar (2020) kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut Dwipayana dkk., (2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berikut indikator-indikator kinerja karyawan diantaranya (Silaen et al., 2021) : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektifitas, dan komitmen.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Basriani (2023), Fitri et al., (2023), Nuraeni et al., (2023), Sunarto (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Zillah dkk., (2022) menyatakan bahwa dengan dilakukannya pelatihan di perusahaan, karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka hasil kerja pun akan maksimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lutpiah & Syarifuddin (2023), Maghfira et al., (2023), Nirmala & Setiani (2023), Dwipayana et al.,



(2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Tjiabrata et al., (2017) menyimpulkan bahwa dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga produktifitas perusahaan juga akan meningkat. Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriani et al., (2023), Olivia et al., (2023), Ananda et al., (2023), Widodo et al., (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Marlius et al., (2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika karyawan menerapkan kedisiplinan kerja dalam mematuhi peraturan perusahaan dapat berdampak baik pula pada kinerja karyawan.

Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.

H2: Diduga ada pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.

H3: Diduga ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sujarweni, 2021). Populasi seluruh karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo yang berjumlah 102 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Dalam penelitian ini yang diambil sebagai sampel berjumlah 44 orang dengan spesifikasi karyawan tetap pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berupa kuesioner (angket) yang dibagikan kepada karyawan tetap PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo serta peneliti juga melakukan wawancara dan dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Untuk menganalisis data yang didapatkan dari hasil penelitian ini, maka peneliti menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif. Pengujian dengan menggunakan IBM SPSS 26 dengan melakukan uji data sebagai berikut : a) validitas b) reliabilitas c) asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas) d) analisis regresi berganda e) analisis determinasi f) pengujian hipotesis (uji t dan uji f).



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1 r hitung	X2 r hitung	X3 r hitung	Y r hitung	r tabel 5 %	Keterangan
1	0,660	0,591	0,773	0,667	0,2973	Valid
2	0,502	0,480	0,723	0,685	0,2973	Valid
3	0,567	0,538	0,635	0,821	0,2973	Valid
4	0,719	0,626	0,573	0,895	0,2973	Valid
5	0,763	0,732	0,578	0,819	0,2973	Valid
6	0,702	0,681	0,684	0,721	0,2973	Valid
7	-	-	-	0,785	0,2973	Valid
8	-	-	-	0,608	0,2973	Valid
9	-	-	-	0,784	0,2973	Valid
10	-	-	-	0,754	0,2973	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai $r_{hitung} > 0,2973$, sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner variabel pelatihan, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan semua item pernyataan tersebut dikatakan valid.

Uji Reiliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,730	0,60	Reliabel
Beban Kerja(X_2)	0,653	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja(X_3)	0,742	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,911	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Hasil dari pengujian reliabilitas pada tabel tersebut, diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Noirmalitas

Tabel 3. Hasil Uji Noirmalitas

Model	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	0,773	$> 0,05$	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov diatas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,773 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Pelatihan (X_1)	1,209	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Beban Kerja(X_2)	1,171	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja(X_3)	1,088	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil pengujian pada tabel 14 dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) pada ketiga variabel bebas, yaitu pelatihan dengan nilai VIF = 1,209, beban kerja dengan nilai VIF = 1,171 dan disiplin kerja dengan nilai VIF = 1,088. Dengan menggunakan *alpha* atau *tolerance* = 10% atau 0,10 maka VIF = 10. Dari output VIF pelatihan = 1,209 < VIF 10 dengan nilai *tolerance* 0,827 > 0,10. VIF beban kerja = 1,171 < VIF 10 dengan nilai *tolerance* 0,54 dan VIF disiplin kerja = 1,088 < VIF 10. Ini artinya antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,400	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Beban Kerja(X_2)	0,525	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja(X_3)	0,097	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Analisis hasil tabel output 26 SPSS uji gletser diatas menunjukkan bahwa dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, Hasil ini dapat diketahui dari nilai signifikan variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,400 > 0,05 dan variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,525 > 0,05 serta variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,097 > 0,05, maka hal tersebut jelas menunjukkan bahwa data ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,674	Hubungan Positif
Beban Kerja(X_2)	0,746	Hubungan Positif
Disiplin Kerja(X_3)	0,991	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

$$Y = - 21,065 + 0,674X_1 + 0,746X_2 + 0,991X_3 + e$$

Persamaan dapat dijelaskan sebagai berikut : a) Nilai konstanta sebesar -21,065, artinya jika Pelatihan (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) nialinya adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar -21,065. b) Nilai koefisien Pelatihan (b_1) sebesar 0,674 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan



maka kinerja akan meningkat sebesar 0,674 dengan asumsi variabel yang lain konstan. c) Nilai koefisien Beban Kerja (b_2) sebesar 0,746 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,746 dengan asumsi variabel yang lain konstan. d) Nilai koefisien Disiplin Kerja (b_3) sebesar 0,991 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,991 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,482	48,2 % berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka nilai *adjusted R square* sebesar 0,482 hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat dijelaskan sebesar 48,2 % oleh variabel independen yaitu pelatihan, beban kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 51,8 % variasi kinerja dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel independen penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis

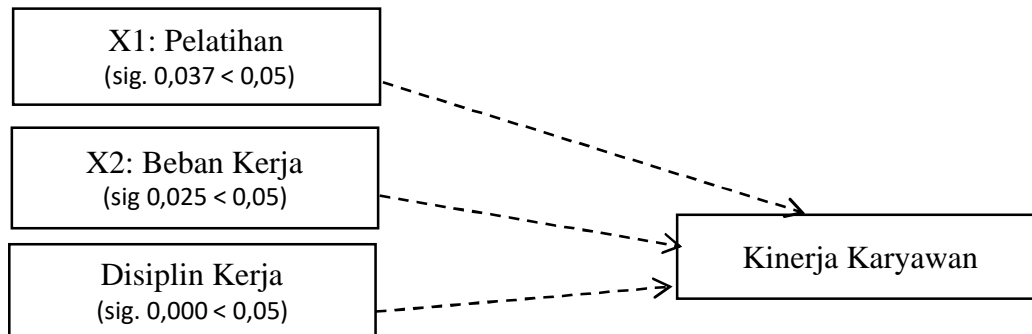
Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	Sig	Ketentuan Sig	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,037	< 0,05	Berpengaruh
Beban Kerja(X_2)	0,025	< 0,05	Berpengaruh
Disiplin Kerja(X_3)	0,000	< 0,05	Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Pengujian hipotesis uji t (parsial) : a) Diketahui nilai $t_{hitung} X_1$ sebesar 2,163 > t_{tabel} 2,021 dengan nilai sig 0,037 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terbukti bahwa hipotesis pertama dapat diterima yaitu terdapat pengaruh secara parsial variabel pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan. b) Diketahui nilai $t_{hitung} X_2$ sebesar 2,327 > t_{tabel} 2,021 dengan nilai sig 0,025 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti terbukti bahwa hipotesis kedua dapat diterima yaitu terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan. c) Diketahui nilai $t_{hitung} X_3$ sebesar 3,990 > t_{tabel} 2,021 dengan nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti terbukti bahwa hipotesis ketiga dapat diterima yaitu terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan



Gambar 1: Hasil Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah, 2023

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial, terdapat pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan melaksanakan pelatihan secara berkesinambungan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Hal ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basriani (2023), Fitri et al., (2023), Nuraeni et al., (2023), Sunarto, (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan memberikan kemampuan, keahlian serta keterampilan dalam membantu pekerjaannya sesuai dengan bidangnya yang diperlukan organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial, terdapat pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini relevan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lutpiah & Syarifuddin (2023), Maghfira et al., (2023), Nirmala & Setiani (2023), Dwipayana et al., (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dalam pemberian tugas dan tanggung jawab yang berlebihan kepada karyawan akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini beban kerja yang di emban karyawan terlalu tinggi sehingga kinerja karyawan pun turun.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial, terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan memiliki disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriani et al., (2023), Olivia et al., (2023), Ananda et al., (2023), Widodo et al., (2018) yang menunjukkan



bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sikap disiplin yang baik pada karyawan akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, disiplin dalam menjalankan tugas, menaati peraturan akan terlihat pada hasil kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki disiplin kerja yang baik sehingga memunculkan dan menghasilkan kinerja yang baik pula.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: a) Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. b) Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. c) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Untuk penelitian selanjutnya yang akan mengambil penelitian yang memiliki topik serupa atau sama diharapkan dapat memperluas ruang lingkup dengan menambahkan variabel-variabel independen yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ading, S. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kekal Jaya Makmur Tangerang. *Ilmu Sosial*, 1(1), 27–36.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Ananda, M. W., Setianingsih, R., & Hardilawati, W. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau. 2(1), 153–167.
- Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection*, 6(2).
- Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Jurnal Pajak dan Bisnis*, 4(1), 181–190. <http://repository.upstegal.ac.id/id/eprint/3892>
- Dwipayana I Made Gaby Surya, Mendra, I. W., & Purnawati, N. L. G. P. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sunsri house of jewelry celuk, Sukawati, Giyar. *Jurnal Emas*, 3(3), 91–104. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4077>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unmuh Ponorogo Press, 185(1), 26.
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. 11(1), 329–342.
- I KOMANG BUDIASA. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiasa Penerbit Cv. Pena Persada*.
- Jayanti, N. I., & Paryanti, A. B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (Porter) Pt. Ardhya Bumi Persada Jakarta



- Timur. 2(3), 188–197.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Lutpiah, R. A., & Syarifuddin. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ekonomi*, 19(1), 12–25.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pt. hokkan delpack industri branch kampar 1. *Jurnal Pajak dan Bisnis*, 4(1), 13–19.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. 1–21.
- Nirmala, D. W., & Setiani. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT . Maju Bersama Santoso. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(January), 852–859.
- Nuraeni, B. E., Togumarina, E., & Harianja, J. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality PT Pci Elektronik Internasional Di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 97–109.
- Olivia, G., Sari, S. Y., & Fenia, S. Z. (2023). Pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di pt. harry tridarma kota padang. *Jurnal Bisnis Digital*, 1(1), 29–41.
- Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara, T. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25, 43–52. www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., & Mahriani, E. (2021). Kinerja Karyawan. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syardiansah, & Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal riset manajemen sains indonesia*, 13(1).
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580.
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (Jik)*, 2(1), 97. <https://doi.org/10.36352/jik.v2i1.77>
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>