

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL (PORTER) PT. ARDHYA BUMI PERSADA  
JAKARTA TIMUR**

**Nabila Ika Jayanti<sup>1</sup> dan Atik Budi Paryanti<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*

<sup>1</sup>nabilaikajayanti@gmail.com dan <sup>2</sup>atikbiparyanti@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan porter PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan analisis regresi linear berganda melalui software SPSS versi 21. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 35 orang berdasarkan Teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 34,2%; 2) Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 44,8%; 3) Disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan porter PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur sebesar 69,6%, sedangkan sebesar 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

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

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional mulai dari level yang paling bawah sampai level paling atas (*top manager*), meskipun berbeda level seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki kewajiban dan tanggung jawab terhadap tercapainya perusahaan. PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur merupakan perusahaan industri logistik yang menyediakan pelayanan seperti: pengiriman kargo, logistik, dokumen dengan layanan hebat, dan aman. Porter (penghantar barang) bagian operasional mengalami kenaikan kapasitas pengiriman barang. Untuk itu, tugas porter lebih banyak mengeluarkan tenaga ekstra.

Kapasitas pengiriman yang mengalami kenaikan, maka berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan porter. Peneliti menggunakan data kesalahan pengiriman di tahun 2021. Artinya, dengan mengalami kesalahan pengiriman barang, karyawan porter

masih dibawah standart yang telah ditentukan perusahaan. Kinerja karyawan porter PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu disiplin kerja. Sejak adanya penurunan penilaian kinerja, karyawan kehilangan absensi dan terlambat. Artinya, disiplin kerja memang sangat diperlukan bagi setiap perusahaan. Selain itu faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Dengan adanya kenaikan target pengiriman, maka beban kerja juga bertambah. Peneliti menggunakan data dari banyaknya barang yang tertinggal pada tahun 2021. Artinya, karyawan kehilangan konsentrasi sehingga banyak barang yang tertinggal setiap bulannya. Sehingga karyawan mempunyai tuntutan beban kerja lebih untuk mengerjakan pekerjaan tambahan yaitu mengirimkan barang yang tertinggal.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu cara ukur kinerja individu. Menurut Afandi (2018: 83), 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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dimensi kinerja menurut Mangkunegara (2017: 70), terdiri dari: 1.Kualitas, 2.Kuantitas kerja, 3.Kerjasama, 4.Tanggung Jawab, 5.Inisiatif. Indikator kinerja menurut Kasmir (2016: 208-210) terdiri dari: 1.Kualitas (mutu), 2.Kuantitas (Jumlah), 3. Waktu (Jangka Waktu), 4.Kerjasama antar Karyawan, 5.Penekanan Biaya, 6.Pengawasan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disintesisakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dengan dimensi kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, kerjasama, inisiatif. Dengan indikatornya yaitu ketelitian, keandalan, ketepatan waktu, kepuasan kerja, jalinan kerjasama, kekompakkan, kemandirian dan kemampuan dalam bekerja.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016: 193), bahwa disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimensi Disiplin Kerja menurut Sutrisno (2017: 94), disiplin kerja dapat diukur dengan empat dimensi yaitu sebagai berikut: 1.Taat terhadap peraturan waktu, 2.Taat terhadap aturan perusahaan, 3.Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan 4.Taat terhadap peraturan lainnya. Indikator disiplin kerja menurut uraian dimensi dari Siswanto

(dalam Sinambela 2016: 356) indikator-indikator disiplin terdiri dari: 1.Kehadiran karyawan tepat waktu ditempat kerja, 2.Absensi, 3.Ketelitian, 4.Perhitungan, 5.Menaati peraturan dan pedoman kerja, 6.Tanggung jawab, 7.Kepatuhan, 8.Kelancaran, 9.Suasana harmonis, 10.Saling menghargai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disintesisakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan atau kesadaran dan kerelaan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan dimensi yang meliputi frekuensi kehadiran dan etika kerja. Dengan indikatornya yaitu kehadiran karyawan tepat waktu, absensi, kejujuran karyawan dalam bekerja dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan teknis analisi jabatan, teknis analisi beban kerja, atau tehnik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisas (Siswanto 2017: 38). Dimensi beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017: 33), meliputi: 1.Target yang harus dicapai, 2.Kondisi pekerjaan, 3.Penggunaan waktu kerja, 4.Lingkungan kerja. Indikator beban kerja menurut Munandar (2014: 23), meliputi: 1.Beban Fisik, 2.Beban Mental, 3.Beban Waktu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disintesisakan bahwa 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. Dengan dimensi meliputi beban fisik, beban mental dan beban waktu. Dengan indikatornya yaitu fisik fisiologis, fisik biomekanika, konsentrasi, kewaspadaan, kecepatan dan mengerjakan pekerjaan dua atau lebih dalam waktu yang samaan.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan analisis regresi linear berganda melalui *software SPSS* versi 21. Penelitian ini dilakukan di PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur yang berlokasi di Bandar Udara Internasional Halim Perdanakusumah RT.001 RW.009 Kec. Makasar, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 13610. Penelitian dilaksanakan selama 6 (enam) bulan, dari bulan September 2021 sampai dengan bulan Februari 2022. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan porter PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur dengan jumlah 35 karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai berdistribusi normal atau mendekati normal. Data dikatakan normal apabila signifikansi yang diperoleh  $> 0,05$ , maka sampel berasal dari populasi yang distribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh  $< 0,05$ , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Variabel	Sig. KS ( $\alpha = 0,05$ )	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.05	0.679	Berdistribusi Normal
Disiplin Kerja	0.05	0.802	Berdistribusi Normal
Beban Kerja	0.05	0.649	Berdistribusi Normal

### Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan linearitas garis regresi adalah menggunakan harga koefisien signifikansi dari Deviation from linearity dan dibandingkan dengan nilai alpha yang dipilih yaitu 0,05. Jika harga Fhitung lebih kecil dari harga Ftabel taraf signifikansi 5% maka terdapat hubungan linearitas antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			
		Sig. ( $>0.05$ )	Keterangan
KINERJA KARYAWAN * DISIPLIN KERJA	Deviation from Linearity	0.661	Linear
KINERJA KARYAWAN * BEBAN KERJA	Deviation from Linearity	0.229	Linear

### Pengujian Hipotesis

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh variabel disiplin kerja dan beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>25.076</b>	11.659		2.151	.039
	DISIPLIN KERJA	<b>.342</b>	.171	.380	2.382	.014
	BEBAN KERJA	<b>.448</b>	.175	.485	2.556	.016

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas tentang hasil olah data diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 25,076 + 0,342 X_1 + 0,448 X_2 + e$$

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 25,076 artinya jika koefisien Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Beban Kerja (X<sub>2</sub>) bernilai 0, maka diperoleh nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 25,076
- X<sub>1</sub> : Koefisien regresi Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,342. Artinya, jika kenaikan satu kesatuan pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), maka peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,342 satuan
- X<sub>2</sub> : Koefisien regresi Beban Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,448. Artinya, jika kenaikan satu kesatuan variabel Beban Kerja (X<sub>2</sub>), maka peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,448 satuan.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

#### Hasil Uji Statistik t (t-test)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.076	11.659		2.151	.039
	DISIPLIN KERJA	.342	.171	.380	<b>2.382</b>	<b>.014</b>
	BEBAN KERJA	.448	.175	.485	<b>2.556</b>	<b>.016</b>
	KERJA					

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji parsial (uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai thitung yang diperoleh pada tabel diatas, dengan nilai signifikan 0,05 dan (df) = n-k-1 = 35-3-1 = 31. Dengan ketentuan tersebut, maka ttabel sebesar 2,039.

Kesimpulan :

1. Pengujian H1 : Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil uji t untuk Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 2,382 > ttabel 2,039, dan nilai signifikansi sebesar 0,014 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H1, H0 ditolak dan Ha diterima, artinya “Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Porter) PT. Ardhy Bumi Persada Jakarta Timur”.
2. Pengujian H2 : Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil uji t untuk Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 2,556 > ttabel 2,039, dan nilai signifikansi sebesar 0,016 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H1, H0 ditolak dan Ha diterima, artinya “Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Porter) PT. Ardhy Bumi Persada Jakarta Timur”.

#### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

##### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

###### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4117.204	2	2058.602	<b>36.639</b>	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1797.939	32	56.186		
	Total	5915.143	34			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Hasil uji F di atas, uji ANOVA dengan menggunakan SPSS 21, didapat Fhitung adalah 36,639 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, Ftabel = n-k = 35-3 = 32 maka pengolahan data diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 36,639 > Ftabel sebesar 3,29 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

##### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

###### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 <sup>a</sup>	<b>.696</b>	.677	7.496

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,696 atau (69,6%). Hal ini menunjukkan bahwa 69,6% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan beban kerja, sedangkan 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 34,2%. Artinya, dengan memiliki disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur.

Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan porter PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur sehingga kinerja karyawannya meningkat. Apabila karyawan porter PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan berpengaruh positif terhadap karyawan untuk mencapai kinerja dan hasil kerja yang diharapkan perusahaan.

Hal ini relevan dari hasil penelitian secara teoritik yang selaras dengan pendapat Theo Haimann (dalam Nawawi 2012: 85) Disiplin dikatakan baik apabila pegawai atau anggota organisasi secara umum mengikuti aturan-aturan organisasi, dan dikatakan buruk apabila tidak mengikuti atau melanggar aturan-aturan tersebut. Sedangkan menurut (Labudo, 2013: 676) bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya penelitian Muhammad Ekhsan (2019) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara teoritik dan pembuktian secara empirik penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 44,8%. Artinya, meningkatnya beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap penurunan beban kerja karyawan porter PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur sehingga kinerja karyawannya meningkat. Apabila karyawan porter PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur memiliki beban kerja yang rendah, maka akan berpengaruh positif terhadap karyawan untuk mencapai kinerja dan hasil kerja yang diharapkan perusahaan.

Hal ini relevan dari hasil penelitian secara teoritik yang selaras dengan pendapat Hannani et al. (2016: 4) yang menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Sedangkan menurut (Haryono, 2013: 75), jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya penelitian menurut Setyawan & Kuswati (2014: 105), apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Dengan demikian, secara teoritik dan pembuktian secara empirik penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis hipotesis ketiga menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 69,6%. Sedangkan sebesar 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan secara simultan dipengaruhi positif dan signifikan oleh disiplin kerja dan beban kerja. Dengan demikian, meningkatnya disiplin kerja dan menurunnya beban kerja secara simultan akan mengakibatkan peningkatan kinerja.

Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap peningkatan disiplin kerja dan penurunan beban kerja karyawan porter PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur sehingga kinerja karyawannya meningkat. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan meningkat. Selain itu, apabila beban kerja karyawan rendah, maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Secara teoritik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Singodimedjo (dalam Sutrisno 2017: 86) yang menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku



disekitarnya. Sedangkan dari beban kerja, secara teoritik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Siswanto (2017: 38) yang menyatakan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan teknis analisis jabatan, teknis analisis beban kerja,

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya penelitian Hartono & Kusuma (2020: 213), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara teoritik dan pembuktian secara empirik penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Porter) PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur sebesar 34,2%
2. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Porter) PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur sebesar 44,8%
3. Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Porter) PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur sebesar 69,6%. Sedangkan sebesar 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung penelitian ini. Bapak Dr. Potler Gultom, S.H, M.M. selaku Rektor. Ibu Tutik Siswanti, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Rita Intan Permatasari, S.TP, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistics. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol.13(No.1).
- Hannani, A., Muzakkir, & Ilyas, G. B. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai Ii Rsu Wisata Uit Makassar. Jurnal Mirai Management, 1(2), 516–526.

- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 205–214.
- Haryono. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan Hal.75*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Labudo. (2013). Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *EMBA*, 1, 4.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nawawi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2014). Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. ISSN.1410 – 4571. Hal. 109.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.