Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PPTKA) Jakarta

Suaibatul Aslamiyah*[1], Aan Rahman[2]
Universitas Bina Sarana Informatika[1,2]
e-mail: suaibatulaslamiyah30@gmail.com[1], aan.rahman@bsi.ac.id[2]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat PPTKA, baik parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian ini adalah masih ditemukannya keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai, serta tingginya volume permohonan HPK dan pengesahan RPTKA yang mencerminkan rendahnya Disiplin dan tingginya Beban Kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan *sampling* jenuh, melalui penyebaran kuesioner berskala likert kepada 67 pegawai Direktorat PPTKA. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji f, koefisien determinasi, dan koefisien regresi dengan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi Y = 28,124 + 0,754X1 + 0,176X2. Secara parsial, Disiplin (t hitung 7,275 > t tabel 1,998; sig. 0,000 < 0,05) dan Beban Kerja (t hitung 2,664 > t tabel 1,998; sig. 0,000 < 0,05) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, Disiplin dan Beban Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (f hitung 70,029 > f tabel 3,140; sig. 0,000 < 0,05). Nilai *Adjusted R Square* 0,677 menunjukkan kedua variabel independent mampu menjelaskan 67,7% variasi Kinerja Pegawai, sementara 32,3% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan *work life balance*.

Kata kunci : *Disiplin; Beban Kerja; Kinerja Pegawai; PPTKA.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of discipline and workload on the performance of PPTKA Directorate employees, both partially and simultaneously. The background of this study is the continued discovery of employee delays and absences, as well as the high volume of HPK requests and RPTKA approvals that reflect low discipline and high workload. This study uses a quantitative method with saturated sampling, through the distribution of Likert-scale questionnaires to 67 PPTKA Directorate employees. Data analysis uses validity, reliability, classical assumptions, t-test, f-test, coefficient of determination, and regression coefficient with SPSS version 25. The results show a regression equation Y = 28.124 + 0.754X1 + 0.176X2. Partially, discipline (t count 7.275 > t table 1.998; sig. 0.000 < 0.05) and workload (t count 2.664 > t table 1.998; sig. 0.000 < 0.05) each have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, discipline and workload have a significant and significant effect on Employee Performance (f count 70.029 > f table 3.140; sig. 0.000 < 0.05). The Adjusted R Square value of 0.677 indicates that both independent variables are able to explain 67.7% of the variation in Employee Performance, while 32.3% is influenced by other factors such as work motivation, the work environment, and work-life balance.

Keywords **:** *Discipline; Workload; Employee Performance; PPTKA.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan organisasi. Perkembangan globalisasi dan teknologi yang semakin pesat menuntut setiap instansi untuk meningkatkan kualitas Kinerja Pegawai agar mampu memberikan pelayanan secara optimal. Pengelolaan SDM yang efektif dapat mendukung pengembangan kompetensi, meningkatkan semangat kerja, serta mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Pegawai yang memiliki kualitas kerja baik akan memberikan kontribusi positif terhadap efisiensi operasional dan

mutu pelayanan instansi. Oleh karena itu, manajemen SDM perlu diterapkan secara terarah dan berkelanjutan sebagai bagian penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Arifudin dalam Idrus et al. (2023) menegaskan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan terarah sangat diperlukan untuk mendukung keberhasilan suatu instansi atau organisasi, terutama dalam menghadapi dinamika persaingan global yang semakin rumit dan penuh tantangan. Pandangan tersebut memperlihatkan bahwa SDM tidak hanya berfungsi sebagai aset pendukung, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu indikator penting dalam menilai kualitas SDM adalah Kinerja Pegawai. Kinerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pencapaian tujuan instansi sangat berkaitan dengan kualitas Kinerja Pegawai yang menjalankan berbagai aktivitas operasional organisasi.

Mangkunegara menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai dapat dilihat dari mutu dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan sebagai gambaran sejauh mana tugas dilaksanakan sesuai tanggung jawab yang diberikan (Putri et al., 2025). Dengan demikian, kinerja tidak hanya berkaitan dengan kuantitas hasil pekerjaan, tetapi juga mencakup kualitas dan ketepatan pegawai dalam menjalankan tugas. Kinerja Pegawai menjadi semakin penting pada instansi pemerintah karena berhubungan langsung dengan efektivitas pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan publik.

Pentingnya kinerja pegawai tidak hanya berlaku di sektor swasta, tetapi juga pada instansi pemerintah, salah satunya Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (KEMNAKER RI), khususnya Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PPTKA). Direktorat PPTKA memiliki tugas dalam memantau dan mengelola penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dengan tetap memperhatikan kepentingan tenaga kerja domestik. Selain permasalahan disiplin, dari sisi beban kerja juga terdapat indikasi bahwa jumlah permohonan Hasil Penilaian Kelayakan (HPK) dan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang terus meningkat setiap harinya dan menuntut pegawai untuk menyelesaikan volume pekerjaan yang semakin besar dalam waktu yang terbatas. Selain pada tahap permohonan, tekanan beban kerja pegawai juga terlihat dari data pengesahan RPTKA yang diproses oleh Direktorat PPTKA.

Besarnya tanggung jawab tersebut menjadikan Kinerja Pegawai sebagai aspek penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Direktorat PPTKA. Kinerja yang optimal diperlukan agar pelayanan dapat berlangsung secara efektif dan efisien serta sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Namun, pencapaian kinerja tidak terlepas dari berbagai faktor internal maupun eksternal, di antaranya Disiplin dan Beban Kerja.

Dari aspek Disiplin, masih ditemukan permasalahan berupa keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Data presensi pegawai periode Maret 2025–Maret 2026 memperlihatkan adanya fluktuasi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan. Total persentase ketidakhadiran dan keterlambatan tercatat sebesar 17,96% pada Maret 2025, menurun menjadi 9,31% pada Mei 2025, kemudian meningkat hingga 24,32% pada Maret 2026. Fluktuasi tersebut memperlihatkan bahwa Disiplin pegawai masih menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian, khususnya dalam kepatuhan terhadap waktu kerja dan pelaksanaan tanggung jawab.

Selain Disiplin, Beban Kerja juga menjadi persoalan yang relevan dalam pelaksanaan tugas Direktorat PPTKA. Peningkatan jumlah permohonan Hasil Penilaian Kelayakan (HPK) dan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) menyebabkan pegawai harus menangani volume pekerjaan yang besar dalam waktu yang terbatas. Banyaknya permohonan HPK mencerminkan tingginya tuntutan pekerjaan sejak tahap awal pelayanan, sedangkan jumlah pengesahan RPTKA memperlihatkan bahwa pegawai harus menyelesaikan proses pelayanan hingga tahap akhir. Kondisi tersebut menuntut ketelitian, kecepatan, dan ketepatan waktu agar kualitas pelayanan tetap terjaga. Apabila peningkatan volume pekerjaan tidak diimbangi dengan pengelolaan Beban Kerja yang efektif, kondisi tersebut berpotensi memengaruhi Kinerja Pegawai.

Disiplin dan Beban Kerja menjadi penting untuk dikaji karena keduanya dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam mencapai kinerja optimal. Disiplin yang rendah dapat menyebabkan ketidakpatuhan terhadap aturan, penggunaan waktu kerja yang kurang efektif, dan berkurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, Beban Kerja yang tidak seimbang dapat

meningkatkan tekanan kerja dan mengurangi efektivitas pelaksanaan tugas. Apabila kondisi tersebut berlangsung tanpa pengelolaan yang tepat, Kinerja Pegawai dan kualitas pelayanan publik berpotensi mengalami penurunan.

Temuan penelitian terdahulu memperlihatkan adanya hubungan antara Disiplin, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai. Penelitian Ginting dan Siagian Mauli (2023) pada karyawan bagian operasional PT Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur menemukan bahwa Disiplin kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa diperoleh Jayanti dan Paryanti (2022) pada karyawan PT Ghim Li Indonesia di Kota Batam, yang menemukan pengaruh signifikan Disiplin kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan.

Meskipun demikian, penelitian terdahulu tersebut dilakukan pada sektor swasta, khususnya perusahaan jasa dan manufaktur. Kajian mengenai pengaruh Disiplin dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada instansi pemerintah masih relatif terbatas. Lingkungan kerja instansi pemerintah memiliki karakteristik berbeda, antara lain adanya regulasi yang mengikat, tuntutan akuntabilitas publik, serta proses birokrasi yang lebih kompleks. Oleh sebab itu, hasil penelitian pada sektor swasta belum dapat secara langsung digeneralisasikan pada lingkungan instansi pemerintah. Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini disusun sebagai kontribusi baru dengan membahas secara khusus pengaruh disiplin dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah, terutama pada Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PPTKA) Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (KEMNAKER RI). Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran nyata mengenai kondisi di lapangan serta menghasilkan rekomendasi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik yang memiliki ciri tersendiri dan berbeda dari sektor swasta. Oleh sebab itu, peneliti menetapkan penelitian ini dengan judul: "Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PPTKA) Jakarta"

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman dalam menentukan tahapan dan kegiatan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang mengkaji populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian serta analisis data statistik untuk menguji hipotesis (Syahroni, 2022). Pendekatan yang digunakan adalah asosiatif, yang bertujuan menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih dan mengidentifikasi keterkaitan antarvariabel dalam bentuk numerik (Syaputra et al., 2024).

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh Disiplin (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pelaksanaan penelitian didasarkan pada teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai landasan dalam merumuskan dan menguji hipotesis. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis untuk menguji kualitas instrumen, memenuhi asumsi analisis, menguji hipotesis, serta memperoleh kesimpulan penelitian.

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan sebagai sasaran penelitian untuk kemudian ditarik kesimpulannya (Fajri et al., 2022). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PPTKA) yang berjumlah 67 pegawai.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan digunakan sebagai sumber data penelitian (Fajri et al., 2022). Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel atau yang sering disebut sebagai sensus. Penggunaan teknik ini memungkinkan seluruh anggota populasi menjadi sumber data penelitian sehingga tidak dilakukan pemilihan sebagian anggota populasi (Fajri et al., 2022). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 67 pegawai Direktorat PPTKA.

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan penting untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga dapat digunakan dalam menjawab pertanyaan dan menguji hipotesis penelitian (Romdona et al., 2025). Penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu

observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi dan aktivitas pegawai di lokasi penelitian. Teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran mengenai keadaan yang terjadi di lapangan secara langsung (Efendi et al., 2023). Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer melalui seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden (Rifkhan, 2023). Kuesioner penelitian diberikan secara langsung dalam bentuk lembar kertas kepada seluruh 67 pegawai. Instrumen berbentuk kuesioner tertutup sehingga responden memilih jawaban yang telah disediakan. Pengukuran menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5) (Sugiyono, 2017). Studi dokumentasi digunakan sebagai sumber data pendukung melalui pemeriksaan dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian. Analisis dokumen dapat memberikan informasi yang relevan, lengkap, dan mendalam mengenai objek yang diteliti (Intifada Zahroh et al., 2025). Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung mengenai kondisi Disiplin dan Beban Kerja pegawai di Direktorat PPTKA serta sebagai bukti pelaksanaan penelitian di lapangan.

Analisis data dilakukan setelah seluruh data responden terkumpul. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan analisis regresi linear berganda. Uji kualitas data terdiri atas uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk memastikan setiap butir instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Pearson dengan membandingkan nilai *r* hitung dan *r* tabel. Instrumen dinyatakan valid apabila *r* hitung > *r* tabel (Indartini & Mutmainah, 2024; Agrasadya et al., 2023). Uji reliabilitas bertujuan memastikan konsistensi dan kestabilan instrumen dalam menghasilkan data (Rahmayanti et al., 2024). Pengujian dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 (Agrasadya et al., 2023).

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov serta didukung histogram dan *normal probability plot*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05 (Prabowo & Budiyanto, 2022). Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui uji Glejser dan scatterplot. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi > 0,05 (Veronika Girsang et al., 2024). Pada scatterplot, tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu (Martaningtyas et al., 2024). Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antarvariabel independen dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) (Rosmayanti, 2023). Tidak terjadi multikolinearitas apabila VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,10. Sebaliknya, VIF > 10 dan *Tolerance* < 0,10 menunjukkan adanya multikolinearitas.

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Putra & Haryadi, 2022). Pengolahan dilakukan menggunakan SPSS melalui tabel *Coefficients*. H0 ditolak dan Ha diterima apabila nilai *p-value* < 0,05 atau *t* hitung > *t* tabel. Sebaliknya, H0 diterima apabila *p-value* > 0,05 atau *t* hitung < *t* tabel. Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) menggunakan tabel ANOVA pada SPSS. H0 ditolak apabila nilai Sig. < 0,05 atau *F* hitung > *F* tabel.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai determinasi dilihat melalui *Adjusted R Square* pada tabel *Model Summary*. Nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan kemampuan model yang semakin besar dalam menjelaskan variasi variabel dependen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian (Della Yolanda & Quro, 2022).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan dan besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Marnilin et al., 2022). Analisis dilakukan menggunakan SPSS dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:
Y = Kinerja Pegawai;

α = konstanta;
β_1–β_2 = koefisien regresi;
X_1 = Disiplin;
X_2 = Beban Kerja;
e = *error*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 67 pegawai Direktorat PPTKA, Kementerian Ketenagakerjaan. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan jabatan. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan distribusi frekuensi untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi
1	Laki-laki	40
2	Perempuan	27
	Jumlah	67

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa dari total 67 responden, sebanyak 40 orang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 27 orang. Data tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah pegawai laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi
1	19-25 Tahun	29
2	26-30 Tahun	16
3	31-35 Tahun	9
4	> 36 Tahun	13
	Jumlah	67

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji distribusi frekuensi data menunjukkan bahwa kelompok usia 19–25 tahun merupakan yang terbesar, yakni 29 responden. Kelompok usia 26–30 tahun berjumlah 16 responden, diikuti kelompok usia 31–35 tahun sebanyak 9 responden, dan kelompok usia di atas 36 tahun sebanyak 13 responden. Dengan demikian, kelompok responden berusia 19–25 tahun mendominasi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi
1	SMA/SMK	4
2	Diploma	7
3	Sarjana (S1)	42
4	Pancasarjana (S2)	14
	Jumlah	67

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2026.

Berdasarkan tabel 3, hasil uji distribusi frekuensi menunjukan bahwa responden lulusan SMA/SMK berjumlah 4 responden, lulusan Diploma sebanyak 7 responden, lulusan Sarjana (S1) sebanyak 42 responden, dan lulusan Pascasarjana (S2) sebanyak 14 responden. Dengan demikian, responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) mendominasi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi
1	< 1 Tahun	19
2	1-3 Tahun	22
3	4-6 Tahun	12
4	> 6 Tahun	14
	Jumlah	67

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2026.

Berdasarkan tabel 4, hasil uji distribusi frekuensi memperlihatkan bahwa pegawai dengan masa kerja di bawah 1 tahun tercatat sebanyak 19 orang, sementara itu, pegawai dengan rentang masa kerja 1–3 tahun tercatat sebanyak 22 orang, diikuti oleh pegawai dengan masa kerja 4–6 tahun tercatat sebanyak 12 orang, serta pegawai dengan pengalaman lebih dari 6 tahun tercatat sebanyak 14 orang. Berdasarkan distribusi data tersebut, ditemukan kelompok dengan masa kerja 1–3 tahun menjadi yang paling dominan dalam sampel penelitian ini.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi
1	Direktur	1
2	Tata Usaha	12
3	Bidang Analisis Pengendalian TKA	13
4	Bidang Uji Kelayakan dan Pengesahan RPTKA	13
5	Bidang Fasilitasi dan Kordinasi Penggunaan TKA	14
6	Bidang Alih Teknologi dan Alih Keahlian	14
	Jumlah	67

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2026.

Berdasarkan tabel 5, hasil uji distribusi frekuensi menunjukan bahwa jabatan Direktur diwakili oleh 1 responden, jabatan Tata Usaha sebanyak 12 responden, jabatan Bidang Analisis Pengendalian TKA sebanyak 13 responden, jabatan Bidang Uji Kelayakan dan Pengesahan RPTKA sebanyak 13 responden, jabatan Bidang Fasilitasi dan Koordinasi Penggunaan TKA sebanyak 14 responden, serta jabatan Bidang Alih Teknologi dan Alih Keahlian sebanyak 14 responden. Dengan demikian, Bidang Fasilitasi dan Koordinasi Penggunaan TKA serta Bidang Alih Teknologi dan Alih Keahlian mendominasi sampel dalam penelitian ini dengan jumlah yang sama, yakni masing-masing 14 responden.

Uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel*. Dengan 67 responden, diperoleh df = 65 dan taraf signifikansi 5%, sehingga *r tabel* sebesar 0,2404. Pernyataan dinyatakan valid apabila *r hitung* > *r tabel* dan nilai signifikansi <0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Disiplin

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
X1.1	0,623	0,2404	0,000	Valid
X1.2	0,565	0,2404	0,000	Valid
X1.3	0,610	0,2404	0,000	Valid
X1.4	0,686	0,2404	0,000	Valid
X1.5	0,471	0,2404	0,000	Valid
X1.6	0,516	0,2404	0,000	Valid
X1.7	0,680	0,2404	0,000	Valid
X1.8	0,665	0,2404	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25, 2026.

Berdasarkan tabel 6, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dari X1.1 hingga X1.8 memperoleh nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2404) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil 0,05. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel Disiplin (X1) dinyatakan valid dan mampu mengukur Disiplin pegawai secara akurat.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
X2.1	0,667	0,2404	0,000	Valid
X2.2	0,707	0,2404	0,000	Valid
X2.3	0,650	0,2404	0,000	Valid
X2.4	0,773	0,2404	0,000	Valid
X2.5	0,810	0,2404	0,000	Valid
X2.6	0,685	0,2404	0,000	Valid
X2.7	0,755	0,2404	0,000	Valid
X2.8	0,738	0,2404	0,000	Valid
X2.9	0,618	0,2404	0,000	Valid
X2.10	0,621	0,2404	0,000	Valid
X2.11	0,592	0,2404	0,000	Valid
X2.12	0,659	0,2404	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25, 2026.

Berdasarkan tabel 10, hasil uji validitas menunjukan bahwa seluruh pernyataan dari X2.1 hingga X2.12 memperoleh nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2404) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel Beban Kerja (X2) dinyatakan valid dan mampu mengukur Beban Kerja pegawai secara akurat.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Y.1	0,635	0,2404	0,000	Valid
Y.2	0,587	0,2404	0,000	Valid
Y.3	0,615	0,2404	0,000	Valid
Y.4	0,598	0,2404	0,000	Valid
Y.5	0,608	0,2404	0,000	Valid
Y.6	0,624	0,2404	0,000	Valid
Y.7	0,395	0,2404	0,001	Valid
Y.8	0,512	0,2404	0,000	Valid
Y.9	0,619	0,2404	0,000	Valid
Y.10	0,595	0,2404	0,000	Valid
Y.11	0,323	0,2404	0,008	Valid
Y.12	0,517	0,2404	0,000	Valid
Y.13	0,570	0,2404	0,000	Valid
Y.14	0,421	0,2404	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25, 2026.

Berdasarkan tabel 8, hasil uji validitas menunjukan bahwa seluruh pernyataan dari Y.1 hingga Y.14 memperoleh nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2404) dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Meskipun tidak semua item bernilai 0,000, namun seluruhnya tetap memenuhi batas signifikansi yang disyaratkan. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan mampu mengukur Kinerja Pegawai secara akurat.

Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* >0,60. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	Keterangan
Disiplin (X1)	0,752	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,895	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,813	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25, 2026.

Nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel berada di atas 0,60. Disiplin memperoleh 0,752, Beban Kerja 0,895, dan Kinerja Pegawai 0,813. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik meliputi normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Pengujian dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis sehingga hasil estimasi dapat diinterpretasikan secara tepat. Normalitas diuji menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, histogram, dan P-P Plot. Data dinyatakan normal apabila nilai *Asymp. Sig.* >0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

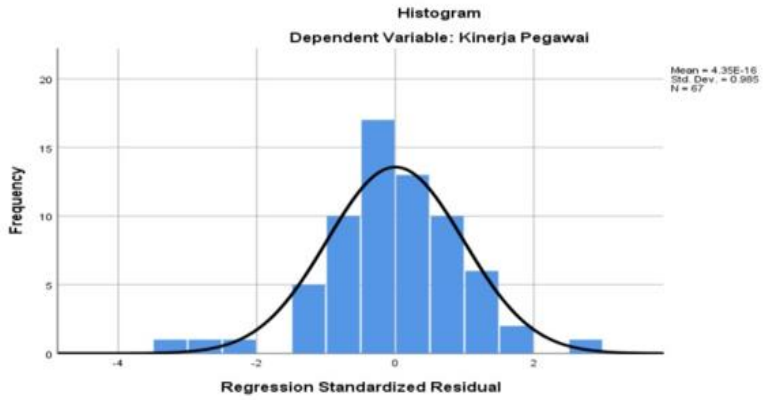
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86315523
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.071
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25, 2026.

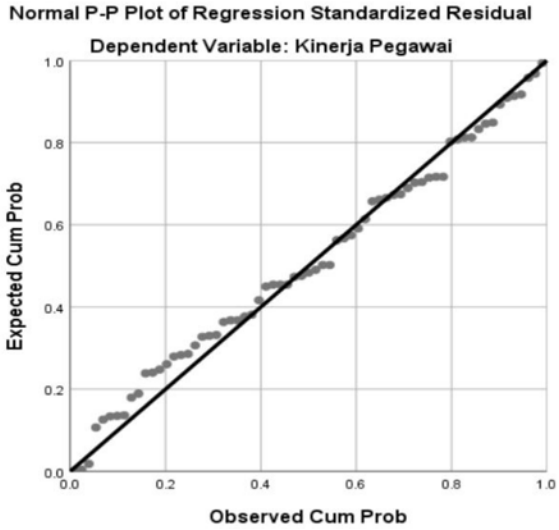
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* memperoleh *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 >0,05, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25, 2026.

Gambar 2. Hasil Histogram Uji Normalitas



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25, 2026.

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Histogram membentuk pola menyerupai lonceng, sedangkan titik-titik pada P-P Plot mengikuti dan mendekati garis diagonal. Kedua hasil tersebut mendukung kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

Coefficients[a]

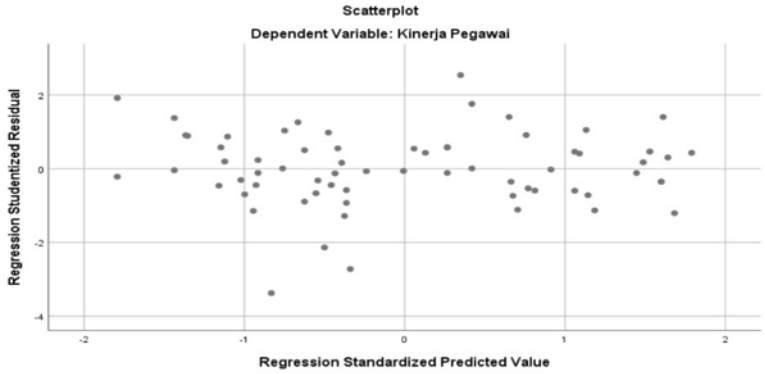
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.505	1.706		2.055	.044
	Disiplin	-.019	.069	-.045	-.282	.779
	Beban Kerja	-.021	.044	-.078	-.486	.629

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25, 2026.

Gambar 4. Hasil Uji Glejser

Hasil uji Glejser memperoleh nilai signifikansi 0,779 untuk Disiplin (X1) dan 0,629 untuk Beban Kerja (X2). Kedua nilai tersebut >0,05, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25, 2026.

Gambar 5. Hasil Grafik Scatterplot

Scatterplot memperlihatkan titik-titik yang tersebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplinj	.603	1.659
	Beban Kerja	.603	1.659

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25, 2026.

Gambar 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian memperlihatkan nilai *Tolerance* Disiplin (X1) dan Beban Kerja (X2) masing-masing sebesar 0,603, sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 1,659. Nilai *Tolerance* >0,10 dan VIF <10, sehingga model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t secara parsial dan uji F secara simultan dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan jumlah responden sebanyak 67 orang dan dua variabel independen, diperoleh nilai *t tabel* sebesar 1,998 pada df = 64 dan α = 0,05.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28.124	2.575		10.923	.000
	Disiplinj	.754	.104	.656	7.275	.000
	Beban Kerja	.176	.066	.240	2.664	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25, 2026.

Gambar 7. Hasil Uji t Parsial

Berdasarkan Gambar 7 Hasil Uji t (Parsial), nilai *t hitung* variabel Disiplin (X1) sebesar 7,275 lebih besar daripada 1,998 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, $H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima, sehingga Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya, nilai *t hitung* variabel Beban Kerja (X2) sebesar 2,664 lebih besar daripada 1,998 dengan nilai signifikansi 0,010 lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu, $H0_2$ ditolak dan Ha_2 diterima, sehingga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengujian secara simultan dilakukan menggunakan uji F. Nilai *F tabel* pada df1 = 2 dan df2 = 64 adalah 3,14.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1184.029	2	592.015	70.029	.000[b]
	Residual	541.045	64	8.454		
	Total	1725.075	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25, 2026.

Gambar 8. Hasil Uji F Simultan

Berdasarkan Gambar 8 Hasil Uji F (Simultan), diperoleh nilai *F hitung* sebesar 70,029 yang lebih besar daripada *F tabel* sebesar 3,14 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, $H0_3$ ditolak dan Ha_3 diterima, sehingga Disiplin dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807[a]	.652	.646	3.041

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25, 2026.

Gambar 9. Hasil Uji Koefesien Determinasi Parsial Disiplin (X1)

Berdasarkan Gambar 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin (X1), nilai *R Square* variabel Disiplin sebesar 0,652 atau 65,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 65,2%, sedangkan 34,8% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653[a]	.427	.418	3.900

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25, 2026.

Gambar 10. Hasil Uji Koefesien Determinasi Parsial Beban Kerja (X2)

Selanjutnya, berdasarkan Gambar 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Beban Kerja (X2), nilai *R Square* variabel Beban Kerja sebesar 0,427 atau 42,7%. Artinya, Beban Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 42,7%, sedangkan 57,3% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828[a]	.686	.677	2.908

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

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25, 2026.

Gambar 11. Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2) Secara Simultan

Berdasarkan Gambar 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Secara Simultan, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,677 atau 67,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Disiplin dan Beban Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 67,7% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 32,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan *work life balance*.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28.124	2.575		10.923	.000
	Disiplinj	.754	.104	.656	7.275	.000
	Beban Kerja	.176	.066	.240	2.664	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25, 2026.

Gambar 12. Hasil Uji Koefesien Regresi

Berdasarkan Gambar 12 Hasil Uji Koefisien Regresi, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 28{,}124 + 0{,}754X_1 + 0{,}176X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 28,124 merupakan nilai dasar Kinerja Pegawai ketika Disiplin dan Beban Kerja diasumsikan bernilai 0. Koefisien Disiplin sebesar 0,754 bernilai positif, sehingga setiap peningkatan satu satuan Disiplin diperkirakan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,754 satuan dengan asumsi Beban Kerja tetap. Sementara itu, koefisien Beban Kerja sebesar 0,176 juga bernilai positif, sehingga setiap peningkatan satu satuan Beban Kerja diperkirakan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,176 satuan dengan asumsi Disiplin tetap.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Ha1 dinyatakan diterima. Artinya, Disiplin terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat PPTKA. Hal ini tampak dari hasil uji t parsial yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,275, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,998. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah 0,05, sehingga pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dinyatakan nyata secara statistik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, yaitu Abidin & Wati (2023); Rahmi Olivira Dewi (2025), yang menunjukkan bahwa Disiplin mempunyai arah pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua menerangkan bahwa Ha2 diterima. Dengan demikian, Beban Kerja terbukti memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat PPTKA. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil uji t parsial, dengan nilai t hitung sebesar 2,664 yang berada di atas t tabel sebesar 1,998. Nilai signifikansi sebesar 0,010 juga lebih kecil dari 0,05, sehingga pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dinyatakan berarti secara statistik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, yaitu Natalia et al., (2024) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, hasil tersebut berbeda dengan penelitian Indrayana & Putra (2024) yang menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, penelitian Zibran (2023) menemukan bahwa Beban Kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, tetapi pengaruh tersebut tidak terbukti signifikan.

Pengaruh Dsiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Ha3 dapat diterima. Dengan demikian, Disiplin dan Beban Kerja secara serentak terbukti mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Pegawai Direktorat PPTKA. Keadaan tersebut tampak dari hasil uji F simultan yang memperoleh nilai F hitung sebesar 70,029, lebih besar daripada F tabel sebesar 3,140. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000

berada di bawah batas 0,05, sehingga pengaruh kedua variabel tersebut secara bersama-sama dapat dinyatakan berarti secara statistik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, yaitu Puspikasaari & Mawarny (2024); Kurnia & Sitorus (2022); serta Pitriyani & Rani (2025), yang menunjukkan bahwa Disiplin dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, penelitian Agustyawati et al. (2024) menunjukkan bahwa secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan Disiplin dan Beban Kerja tetap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Haddad et al. (2023) juga membuktikan bahwa Disiplin dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, meskipun Beban Kerja secara parsial menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 67 pegawai Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PPTKA), dapat disimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai *t hitung* 7,275 > *t tabel* 1,998 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka Kinerja Pegawai cenderung meningkat. Beban Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai *t hitung* 2,664 > *t tabel* 1,998 dan signifikansi 0,010 < 0,05. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja dapat dicapai melalui pengelolaan Beban Kerja yang tepat. Secara simultan, Disiplin dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai *F hitung* 70,029 > *F tabel* 3,140 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan kombinasi antara tingkat kedisiplinan yang tinggi dan penataan Beban Kerja yang efektif. Kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 67,7% variasi Kinerja Pegawai berdasarkan nilai *Adjusted R Square*, sedangkan 32,3% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan *work life balance*.

Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PPTKA) diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dan mengelola beban kerja. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta memastikan pembagian tugas sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan pegawai. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih optimal sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengikutsertakan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, salah satunya *work-life balance*. Variabel ini dapat dipertimbangkan karena penelitian ini hanya membahas disiplin dan beban kerja, sehingga masih terdapat faktor lain yang dapat dikaji untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai kinerja pegawai. *Work-life balance* dipilih sebagai salah satu rekomendasi karena keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan hal yang penting untuk dikaji dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Penelitian serupa dapat dikembangkan pada instansi atau perusahaan yang berbeda dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar, sehingga hasil yang diperoleh mampu memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian berikutnya dapat menjadi rujukan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, A. Z., & Wati, D. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis–Depok. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 9*(4), 1385–1393. https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1345

Agrasadya, A. R. D., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perkebunan Nusantara VIII Bogor. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*.

Agustyawati, D., Uli, N. Z., Daholu, A., Hasni, H., & Zakaria, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Buton.

ECOTECHNOPRENEUR: Journal Economics, Technology and Entrepreneur, 3(2), 122–136. https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v3i02.1232

Della Yolanda, N., & Quro, U. (2022). Pengaruh kemampuan membaca awal terhadap hasil belajar Bahasa Indonesia siswa kelas 1 sekolah dasar. *Jurnal Cakrawala Pendas, 8*(2). https://doi.org/10.31949/jcp.v8i2.2978

Efendi, E., Indrawansyah, R. A., & Ningsih, P. S. (2023). Tipe informasi bagi manajemen & mekanisme pengambilan keputusan dalam organisasi. *Journal of Social Science Research*.

Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5*(1). http://jiip.stkipyapisdompu.ac.id

Ginting, J. B., & Siagian, M. (2023). Pengaruh Disiplin kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT GHIM LI Indonesia di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 6*(2), 1752–1760.

Haddad, H., Soleh, A., & Abi, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, *2*(1), 15 -. https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598

Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), 7*(1), 72–89.

Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis data kuantitatif: Uji instrumen, uji asumsi klasik, uji korelasi dan regresi linier berganda*. Penerbit Lakeisha.

Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 9–18. https://doi.org/10.30787/jiembi.v2i1.1407

Intifada Zahroh, N., Nasution, L. A., Tazqia, A. D., Faiha, H. A. I., & Nurhayati, D. (2025). Strategi pengumpulan data dalam penelitian kualitatif: Teknik, tantangan dan solusinya. *Jurnal Kajian Pendidikan*, 107–118.

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. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2*(3), 188–197. https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/download/92/95

Kurnia, N. A., Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (2022). *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *17*(1), 48-57. https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536

Marnilin, F., Mutmainah, I., Yulia, I. A., & Mahfudi, A. Z. (2022). Pengaruh perceived value terhadap kepuasan implementasi program MBKM. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 11*(1), 1–10. https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i1.936

Martaningtyas, N. U., Septiyaningrum, E. A., & Maulana, Z. (2024). Dampak pelanggaran asumsi klasik terhadap kesalahan inferensi dalam analisis ekonometrika. *SYNERGY: Jurnal Ilmiah MultiDisiplin*, (4). https://e-journal.naureendigition.com/index.php/sjim

Natalia, F., Narpati, B., & Widjanarko, W. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bulls Indo Pratama. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management, 2*(3), 2457–2469. https://doi.org/10.69718/ijesm.v2i3.297

Pitriyani, D., & Rani, R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karwayan Pada PT Plasmate Produksi Indonesia Tangerang. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, *3*(1), 39–46. https://doi.org/10.70052/jeba.v3i1.536

Prabowo, A., & Budiyanto. (2022). Pengaruh budaya organisasi, Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertahanan Kota Surabaya.

Puspikasaari, M., & Mawarny, E. (2024). Pengaruh displin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Temprint Jakarta Barat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1*(4), 1277–1286. https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i4.239

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Astina Mandiri*, (3). https://doi.org/10.55903/juria.v1i3.32

Putri, N. A., Muhtady, N. H., & Wahjono, S. I. (2025). Penilaian kinerja dan metode penilaian kinerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Sosial (EMBISS)*, 149–153.

Rahmayanti, N. P., Karsudjono, A. J., & Hidayatullah, I. (2024). Pelatihan SPSS uji validitas dan uji reliabilitas untuk data primer. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 5*. https://ejurnal.stimi-bjm.ac.id/index.php/BBJM/

Rahmi Olivira Dewi. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, *4*(1), 70–80. https://doi.org/10.55606/jupiman.v4i1.4904

Rifkhan. (2023). *Pedoman metodologi penelitian data panel dan kuesioner*. CV. Adanu Abimata.

Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). Teknik pengumpulan data: Observasi, wawancara dan kuesioner. *Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, (1), 47. https://samudrapublisher.com/index.php/JISOSEPOL

Rosmayanti, M. (2023). Pengaruh brand image dan brand awareness terhadap keputusan pembelian konsumen Mixue. *Journal on Education, 5*(3).

Syahroni, M. I. (2022). Prosedur penelitian kuantitatif. *Jurnal Al-Musthafa STIT Al-Aziziyah Lombok Barat*, (3).

Syaputra, A., Rahmani, N. A. B., & Aisyah, S. (2024). *Pengaruh video live streaming shopping terhadap keputusan pembelian (studi kasus toko London Fashion Padangsidimpuan)*.

Veronika Girsang, I., Damayanti G, K., Perangin-angin, J., Yuliana, Diana, Br Lumbantoruan, R., Rabil Awalam, A., Nisa, H., & Perwira Ompusunggu, D. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi indeks prestasi kumulatif (IPK) mahasiswa/i Jurusan Ekonomi Pembangunan FEB Universitas Palangka Raya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 35–47. https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v2i4.298

Zibran, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Islam Baiti Jannati Deli Serdang. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, *1*(3), 226-241. https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.678