

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

RAHMA HIDAYATI KHAIRI
SYAHRIAN

Trisakti School of Management, Jl. Raya Siliwangi No. 39, Bekasi, Indonesia
rahmaaahk@gmail.com, syahrian2014@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of work discipline, compensation, and workload on employee performance. This research was conducted at PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang, by taking 60 employees as research samples using saturated sampling technique. Collecting data using questionnaires. The data analysis technique used is multiple regression analysis. Based on the study conduct, the results of the analysis showed that work discipline and workload had an effect on employee performance. While compensation has no effect on employee performance*

Keywords: *Work Discipline, Compensation, Workload, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang, dengan 60 karyawan menjadi sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Penghimpunan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan kajian yang dilakukan, maka hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0 di Indonesia diketahui berdampak besar pada berbagai perubahan yang terjadi, khususnya perkembangan beberapa sektor penting yang berkembang dengan pesat. Perkembangan tersebut dibuktikan dengan pergeseran kebutuhan jumlah tenaga kerja dengan penggunaan mesin teknologi. Oleh sebab itu, untuk mempertahankan eksistensi perusahaan

harus menyusun strategi yang cukup agar dapat bertahan dalam persaingan industri. Strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu memperbaiki dan mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang ada supaya tidak tertinggal kemajuan teknologi.

Faktor dan fokus penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia. SDM ialah kemampuan terlatih dari daya pikir serta fisik yang ada di

individu. Jika individu memiliki kemampuan tersebut maka dapat dikatakan termasuk SDM yang memiliki kualitas terbaik. Kualitas SDM bisa diukur dari hasil kerja maupun kinerja karyawan pada perusahaan.

Sektor perbankan merupakan sektor yang memberikan kontribusi signifikan dalam membantu perekonomian Indonesia. Karena bank menjadi perantara untuk menyalurkan dana kepada masyarakat. Dalam hal pembayaran ataupun kebutuhan dana, bank dibutuhkan semua sektor guna melakukan kegiatannya.

PT. Bank Rakyat Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan. PT. Bank Rakyat Indonesia merupakan salah satu perbankan yang mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat. PT. Bank Rakyat Indonesia memiliki banyak sekali cabang yang berada di seluruh Indonesia, salah satunya yaitu PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang.

Kinerja adalah hasil kerja yang tercermin dari kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya. Kinerja karyawan diketahui dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, mulai dari disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja.

Faktor pertama yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yakni disiplin kerja. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dan sadar dengan tanggung jawab yang sudah diberikan, maka hal ini akan sebanding dengan hasil kerja yang diberikan. Artinya, tingginya sikap disiplin karyawan mulai dari masuk dan pulang kerja tepat waktu, dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang

ditentukan akan semakin meningkatkan performance atau kinerja karyawan. Berdasarkan data keterlambatan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang tahun 2021, masih banyaknya karyawan yang memiliki sikap kurang disiplin. Di mana persentase keterlambatan tertinggi ada pada bulan februari dengan jumlah keterlambatan sebanyak 23 dengan persentase sebesar 13,9%.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yakni kompensasi atau imbalan. Pada beberapa perusahaan, kompensasi yang diterima karyawan dirasakan masih kurang dan belum sesuai dengan tugas maupun tanggung jawab karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas prestasi mereka dalam melaksanakan tugasnya. Semakin besar imbalan yang diberikan oleh perusahaan karena menghasilkan kinerja yang baik, maka semakin besar pula kinerja karyawan tersebut. Hal ini wajar karena karyawan yang diberi imbalan sesuai dengan hasil kerja kerasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya akan merasa puas dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyaknya tugas atau beban kerja yang diberikan. Karyawan dengan beban kerja akan merasa bahwa waktu untuk mengerjakan dua atau lebih tugas tidak cukup jika dikerjakan bersamaan. Jika seseorang memikul terlalu banyak beban kerja dan merasa tertekan, kemungkinan besar orang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya, Beban kerja yang berlebihan akibat persaingan yang semakin ketat membuat karyawan lebih cepat mengalami stress dan panik, sehingga tidak dapat lagi menikmati pekerjaannya. Perusahaan harus mewaspadai masalah ini agar karyawan merasa nyaman berada di perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah aturan dan norma sosial yang berlaku yang ditetapkan oleh perusahaan yang membuat seseorang sadar dan mau menaatinya (Sinambela 2016, 335)

Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara terus menerus dan tekun sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak menyalahi aturan yang telah ditetapkan (Munajat 2021, 65).

Disiplin kerja adalah aturan dan pedoman kerja yang dipatuhi karyawan sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditetapkan perusahaan (Sisca et al. 2020, 66).

Kompensasi

Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan berupa balas jasa langsung atau tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan (Harahap et al. 2021, 117)

Kompensasi adalah segala bentuk pemberian/pembayaran kepada karyawan oleh suatu perusahaan, baik finansial maupun non finansial, yang dirancang untuk memotivasi karyawan agar terus meningkatkan kinerjanya (Kusumaryoko 2021, 75).

Kompensasi merupakan balasan jasa yang diterima karyawan atas kerja keras mereka dalam suatu perusahaan (Widyanti 2019, 109)

Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu tugas pekerjaan secara rutin atau tiba-tiba untuk dikerjakan, yang diberikan kepada seseorang pekerja atau kelompok kerja (Haris 2021, 39).

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu, yang dapat berupa beban fisik, beban mental, dan dapat dilihat dari segi objektif dan subjektif (Yulistiyono 2021, 61).

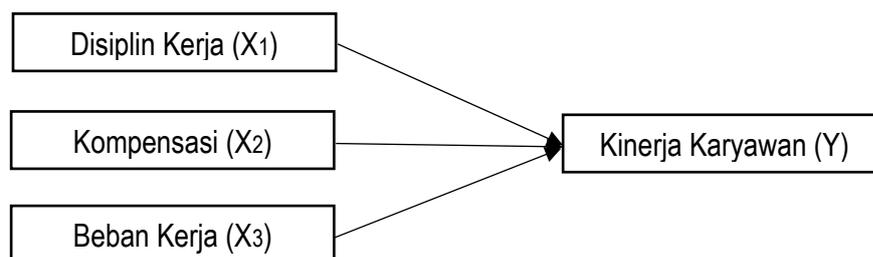
Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, baik fisik maupun mental, dan menjadi tanggung jawabnya (Mahawati et al. 2021, 4).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja keras atau ukuran keberhasilan karyawan, dan karena karyawan memiliki kualifikasi yang tepat seperti produktivitas, mereka dapat mencapai hasil yang sangat baik atau memenuhi peran dan tanggung jawabnya. (Ariyanto et al. 2021, 92)

Kinerja karyawan adalah kemampuan untuk memenuhi persyaratan suatu tugas, dan tujuan tugas tersebut dapat diselesaikan tepat waktu atau pada waktu yang ditentukan tidak lebih lama dari waktu yang telah ditentukan, sehingga tujuan tersebut sesuai dengan etika dan moral perusahaan (Sitinjak et al. 2021, 4).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan (termasuk individu dan kelompok) dalam suatu organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan, meliputi kemampuan, ketekunan, kemandirian, dan kemampuan memecahkan masalah secara tepat waktu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dipercayakan oleh organisasi dan diberikan secara legal sesuai moral dan etika. (Busro 2018, 89).



Gambar 1 Model Penelitian

HIPOTESIS

H1: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang.

H2: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang

H3: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat kausal. Penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu berdasarkan filsafat positivisme (Sugiyono 2019, 16). Penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan antara variabel dan objek penelitian lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan terikat (Sugiyono 2019, 21). Tujuan dari penelitian ini adalah apakah disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa atau hal-hal menarik yang peneliti putuskan untuk diselidiki dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sekaran & Bougie 2016, 236). Populasi yang dipakai ialah 60 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang mencakup keseluruhan populasi dan penambahan jumlahnya tidak mempengaruhi hasil (Sugiyono 2019, 133). Berdasarkan teknik pengambilan sampel, diperoleh sampel sebanyak 60 karyawan.

Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Skala likert adalah skala penelitian yang dirancang untuk menguji seberapa kuat instrumen pada variabel dengan menggunakan skala 5 poin (Sekaran dan Bougie 2016, 215-216).

Definisi Operasional Variabel

Disiplin Kerja (X1) adalah bentuk kemampuan individu untuk menguasai diri dan mengikuti standar yang berlaku saat melakukan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja.

Kompensasi (X2) adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerjanya pada perusahaan atau organisasi baik berupa gaji, insentif, fasilitas, maupun tunjangan.

Beban kerja (X2) adalah serangkaian tugas yang harus dicapai sesuai dengan target, kondisi pekerjaan yang mendukung dan penggunaan waktu kerja yang sesuai, sebagai upaya, dan sebagai aktivitas atau pencapaian karyawan di tempat kerja.

Kinerja Karyawan (X2) adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam ketepatan karyawan

menyelesaikan tugas yang sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

Tabel 1 Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja (X1)	1. Frekuensi kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Etika kerja
Kompensasi (X2)	1. Gaji 2. Insentif 3. Fasilitas 4. Tunjangan
Beban Kerja (X3)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja
Kinerja Karyawan (Y)	1. Ketepatan penyelesaian tugas 2. Kesesuaian jam kerja 3. Tingkat kehadiran 4. Kerjasama antar karyawan

HASIL PENELITIAN

Berikut ini merupakan karakteristik responden yang diperoleh dari sampel pada penelitian ini,

yaitu sebanyak 60 responden. Karakteristik responden yang diperoleh meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, serta lama bekerja

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Frequency	Percent
Jenis Kelamin		
Laki-laki	34	56,7
Perempuan	26	43,3
Total	60	100
Usia		
< 25 tahun	2	3,3
25-40 tahun	36	60
41-50 tahun	20	33,3
>50 tahun	2	3,3
Total	60	100
Pendidikan		
SMA/Sederajat	19	31,7

Diploma	4	6,7
S1	37	61,7
Total	60	100
Lama Bekerja		
Di bawah 5 tahun	11	18,3
5-10 tahun	26	43,3
Di atas 10 tahun	23	38,3
Total	60	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa karakteristik jenis kelamin dari 60 responden, jumlah responden laki-laki 34 orang (56,7%) serta responden perempuan 26 orang (43,3%).

Karakteristik usia responden diketahui bahwa responden dengan usia < 25 tahun berjumlah 2 orang (3,3%), 25-40 tahun berjumlah 36 orang (60%), usia 41-50 tahun berjumlah 20 orang (33,3%), dan usia > 50 tahun berjumlah 2 orang (3,3%).

Karakteristik pendidikan diketahui bahwa responden dengan tingkat Pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 19 orang (31,7%), Diploma berjumlah 4 orang (6,7%), dan S1 berjumlah 37 orang (61,7%).

Serta untuk karakteristik terakhir yaitu lama bekerja diketahui bahwa responden yang bekerja di bawah 5 tahun berjumlah 11 orang (18,3%), yang bekerja selama 5-10 tahun berjumlah 26 (43,3%), yang bekerja di atas 10 tahun berjumlah 23 orang (38,3%).

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	DK1	0,571	0,2542	Valid
	DK2	0,805	0,2542	Valid
	DK3	0,670	0,2542	Valid
	DK4	0,667	0,2542	Valid
	DK5	0,342	0,2542	Valid
	DK6	0,374	0,2542	Valid
	DK7	0,546	0,2542	Valid
	DK8	0,753	0,2542	Valid
	DK9	0,554	0,2542	Valid
	DK10	0,452	0,2542	Valid
Kompensasi (X2)	K1	0,579	0,2542	Valid
	K2	0,661	0,2542	Valid
	K3	0,701	0,2542	Valid
	K4	0,760	0,2542	Valid
	K5	0,650	0,2542	Valid
	K6	0,597	0,2542	Valid
	K7	0,561	0,2542	Valid

	K8	0,377	0,2542	Valid
	K9	0,598	0,2542	Valid
Beban Kerja (X3)	BK1	0,619	0,2542	Valid
	BK2	0,448	0,2542	Valid
	BK3	0,788	0,2542	Valid
	BK4	0,607	0,2542	Valid
	BK5	0,588	0,2542	Valid
	BK6	0,642	0,2542	Valid
	BK7	0,528	0,2542	Valid
	BK8	0,666	0,2542	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,343	0,2542	Valid
	KK2	0,642	0,2542	Valid
	KK3	0,659	0,2542	Valid
	KK4	0,479	0,2542	Valid
	KK5	0,553	0,2542	Valid
	KK6	0,624	0,2542	Valid
	KK7	0,393	0,2542	Valid
	KK8	0,349	0,2542	Valid
	KK9	0,703	0,2542	Valid
	KK10	0,497	0,2542	Valid
	KK11	0,615	0,2542	Valid
	KK12	0,770	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 3 terlihat seluruh variabel independen yakni disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja serta variabel dependen yakni kinerja karyawan memiliki r

hitung positif serta r hitung > r tabel, sehingga seluruh pernyataan kuesioner di penelitian ini dianggap valid serta dapat dipakai untuk mengukur apa yang seharusnya diukur,

Tabel 4 Hasil Uji Reliabel

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha	Batas = 0,60	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	10	0,765	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	9	0,773	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	8	0,736	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	12	0,752	0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan tabel 4 terlihat semua variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja,

kompensasi, beban kerja, dan kinerja karyawan bernilai Cronbach Alpha > 0,60, sehingga

seluruh pernyataan dalam kuesioner reliabel dan dapat menghasilkan jawaban yang stabil dari waktu ke waktu,

Tabel 5 Hasil Goodness of Fit Model (Uji F)

Model	Df	F	Sig.
Regression	3	28,017	0,000
Residual	56		
Total	59		

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa disiplin kerja, kompensasi, serta beban kerja memiliki tingkat signifikan yakni 0,000 sehingga nilai sig, $0,000 < \alpha < 0,05$, Karena nilai sig $< \alpha$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model fit atau layak digunakan dalam penelitian,

Dilihat pada tabel distribusi F dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 56$, maka didapatkan F tabel = 2,77, Karena nilai F hitung $28,017 > F$ tabel 2,77, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model fit atau layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 6 Koefisien Regresi

Variabel	B	T	Sig.
(constant)	7,788	1,754	0,085
Disiplin Kerja	0,377	3,613	0,001
Kompensasi	0,230	1,582	0,119
Beban Kerja	0,499	3,097	0,003

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 6, hasil perhitungan uji t variabel disiplin kerja memperlihatkan nilai t hitung = 3,613. Untuk nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi t dengan $df = 56$ dan $\alpha = 0,025$ didapatkan hasil t tabel = 2,003, Nilai t hitung $3,613 > t$ tabel 2,003 dan nilai signifikansi $<$ dari alpha, yaitu $0,001 < 0,05$. Jadi dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang,

Hasil perhitungan uji t variabel kompensasi memperlihatkan nilai t hitung sebesar 1,582, Untuk nilai t tabel didapat dari tabel distribusi t dengan $df = 56$ dan $\alpha = 0,025$

didapatkan hasil t tabel = 2,003, Nilai t hitung $1,582 < t$ tabel 2,003 dan nilai signifikansi $>$ alpha, yaitu $0,119 > 0,05$. Jadi dapat ditarik kesimpulan H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya, tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang.

Sedangkan hasil perhitungan uji t variabel beban kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,097, Untuk nilai t tabel didapat dari tabel distribusi t dengan $df = 56$ dan $\alpha = 0,025$ didapatkan hasil t tabel = 2,003, Nilai t hitung $3,097 > t$ tabel 2,003 dan nilai signifikansi $<$ dari alpha, yaitu $0,003 < 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya

terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang.

PENUTUP

Pertama, H1 diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT, Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang. Kedua, H2 ditolak, artinya, tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT, Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang. Ketiga, H3 diterima, artinya, terdapat pengaruh beban kerja pada kinerja karyawan pada PT, Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang.

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan, yaitu: (1) Penelitian ini difokuskan pada pengujian variabel disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Dengan demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa selain variabel-variabel tersebut, terdapat variabel-variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan. (2) Sampel dalam penelitian ini hanya berjumlah 60 orang karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang,

Dengan keterbatasan tersebut, maka terdapat rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan untuk perusahaan atau peneliti yang ingin melakukan penelitian serupa, yaitu: (1) Bagi peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel independen lain dalam penelitian yang dianggap memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan, (2) Perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja dengan menerapkan reward and punishment secara seimbang, Bagi karyawan yang mematuhi peraturan dengan baik dapat diberikan reward, bila karyawan melanggar peraturan yang telah dibuat, maka diberikan punishment yang tepat, (3) Perusahaan dapat tetap mempertahankan atau meningkatkan lagi kompensasi karyawan sehingga karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi dengan balas jasa yang sebanding dengan pekerjaan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. (4) Perusahaan dapat mengatasi beban kerja dengan cara memberikan jam kerja yang tepat, karyawan yang masuk kerja pukul 08.00 dan bekerja sampai pukul 21.00 harus melapor agar tak dibebani kerja terus menerus.

REFERENCES:

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arista, Monica Sindi. 2021. "PENGARUH DISIPLIN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SISI JATI BENING DI GRESIK." *JMM ONLINE* 718-735.
- Ariyanto, Aris, Dede Andi, Nopi Oktavianti, Rizka Wahyuni Amelia, Abdul Rahman Safiih, Muhammad Abid, Hira Maulida, Purwanti, Melda Wiguna, dan Denies Susanto. 2021. *Membangun SDM Tangguh di Tengah Gelombang*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. 2017. *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, Tuti Khairani, Syahrial Hasibuan, Rizka Nugraha Pratikna, Muh. Ihsan Said Ahmad, Ni Nyoman Ari Novarini, Wilda Widiawati, Regi Sanjaya, et al. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten: Tahta Media Group.
- Haris, Abdul. 2021. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia Tinjauan Teoritis dan Praktik*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kusasih, Indah, dan Hermien Tridayanti. 2020. "Influence of Employee Discipline, Compensation and Employee Load on Employee Performance in PT. Tozy Sentosa in Surabaya." *Journal of World Conference* 152 - 168.
- Kusumaryoko, Prayogo. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Deepublish.
- Latief, Abdul, Muhammad Rizqi Zati, dan Siti Mariana. 2018. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)." *Jurnal Sistem Informasi* 35-49.
- Mahawati, Eni, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu, Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, Retno Astuti Setijaningsih, et al. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, Anwar P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manurung, Nurhayati, dan Hasrudy Tanjung. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara." *Jurnal Humaniora* 75-89.
- Marjanuardi, Leti, dan Sri Langgeng Ratnasari. 2019. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, LOYALITAS, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN RAUDLATUL QUR'AN BATAM." *Jurnal Benefita* 560-569.
- Munajat, Jajat. 2021. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*. Yogyakarta: Percetakan Bintang.
- Paramitha, Ida Ayu Indah, dan Putu Krisna Adwitya Sanjaya. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Widya Amrita* 122-128.
- Putra, I Made Chrisnantara, dan Putu Atim Purwaningrat. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CO. Bali Rivian Production." *Jurnal Widya Amrita* 920-929.
- Ramadhan, Mar'ie, dan R Budhi Satrio. 2020. "PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 1-24.
- Rolos, Jeky K R, Sofia A P Sambul, dan Wehelmina Rumawas. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota." *Jurnal Administrasi Bisnis* 19-27.
- Sekaran, Uma, dan Roger Bougie. 2016. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga, Erika Revida, Sukarman Purba, Fuadi, Marisi Butarbutar, Hengki MP. Simarmata, Muhammad Munsarif, dan Henry Pandapotan Silitonga. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

- Sitinjak, Wahyunita, Roy Anugrah, Ria Wuri Andary, Endang Sungkawati, Yuan Badrianto, Syarifuddin Sulaiman, Dian Rokhmawati, et al. 2021. *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyatno, Budi. 2020. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Tangerang: CV. Media Brilian.
- Triastuti, Yuli, Esa Desiyan Sapitri, Susilowati Budiningsih, dan Yuridistya Primadhita. 2021. "Peranan Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi." *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 99-107.
- Widyanti, Rahmi. 2019. *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep)*. Banjarmasin: Uniska MAB.
- Yuliantini, Tine, dan Suryatiningsih. 2021. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT ISS INDONESIA)." *Jurnal Sosial dan Humaniora* 104-120.
- Yulistiyono, Agus, Endah Kurniawati, Dedi Kustiawan, Dini Hanifa Sari, Lina Marlina, Hikmah, Encep Saefullah, et al. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- Zulmiyetri, Nurhastuti, dan Safaruddin. 2019. *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: KENCANA.

