

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 2 (2023): May

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.909>

Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Improving Employee Performance: The Impact of Job Analysis, Work Discipline, and Workload

Meningkatkan Kinerja Karyawan: Dampak Analisis Pekerjaan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja

Safira Nur Jannah, safiranj51@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sumartik, Sumartik@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aimed to investigate the impact of job analysis, work discipline, and workload on employee performance at PT.ALP Petro Industry in Pasuruan, using a quantitative approach. The population of the study consisted of 70 employees, and a sample size of 60 respondents was selected using random sampling. The data was analyzed using SPSS software. The findings of the study indicated that job analysis, work discipline, and workload had a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These results suggest that improving job analysis, work discipline, and workload management can lead to better employee performance. The implications of this study are that companies should prioritize employee job analysis, work discipline, and workload management to improve overall performance and productivity.

Highlights:

The study highlights the significant impact of job analysis, work discipline, and workload on employee performance, both partially and simultaneously.

The use of a quantitative approach and SPSS software for data analysis adds to the rigor of the study.

The study's implication is that companies should prioritize improving job analysis, work discipline, and workload management to enhance employee performance and productivity.

Published date: 2023-03-08 00:00:00

Pendahuluan

Sumber daya manusia saat ini sangat penting dan sangat berpengaruh Dalam organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu bagi suatu perusahaan untuk berhasil atau gagal dalam mencapai tujuannya. [1] sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) yang di maksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas terhadap perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah di tetapkan perusahaan sebelumnya. [2] analisis jabatan adalah suatu kegiatan untuk mengumpulkan, menyelidiki, dan menutup informasi atau fakta yang berkaitan dengan suatu posisi atau kegiatan secara sistematis dan teratur.

Di samping itu fenomena Analisis jabatan pada PT. Alp Petro industry adalah dalam penempatan jabatan kepada karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. [3] disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati segala aturan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan pada peraturan, etika, norma, dan aturan yang ditetapkan pemerintah dalam masyarakat untuk tujuan tertentu, yang merupakan sikap spiritual. [4] beban kerja adalah tanggung jawab target perusahaan yang harus di selesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang sudah di tetapkan. [5] Kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan. [6] bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah [7].

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. ALP Petro Industry di Pasuruan di Jl. Raya Kebonsari Desa No. KM. 1, Legok, Kec. Gempol Pasuruan Jawa Timur 67155. Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 70 karyawan dan sampelnya berjumlah 60 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling*. Pengumpulan data diperoleh melalui hasil kuesioner. Kuesioner diukur menggunakan Skala Likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 25.

Figure 1. Kerangka Konseptual Sumber: Penelitian 2022

1. H1 : Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. H3 : Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. H4 : Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas untuk mengukur valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas mengacu pada keberatian, kebenaran dan kegunaan kesimpulan yang diambil peneliti. Jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner dapat dikatakan valid. Apabila hasil r terhitung $\leq r$ tabel, maka instrumen pernyataan yang digunakan dinyatakan valid.

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	Construct	Keterangan
X1.1	0,588	Valid		
X1.2	0,629	Valid		
Analisis Jabatan	X1.3	0,703	0,254	Valid
X1.4	0,722	Valid		
X1.5	0,738	Valid		
X1.5	0,766	Valid		

Table 1. Uji Validitas 1 Sumber : output data diolah peneliti 2022

X2.1	0,797	Valid
------	-------	-------

X2.2	0,581	Valid
Disiplin Kerja	X2.3	0,697
X2.4	0,612	Valid
X2.5	0,808	Valid
X2.6	0,619	Valid
X2.7	0,670	Valid
X2.8	0,660	Valid
X3.1	0,697	Valid
X3.2	0,705	Valid
Beban Kerja	X3.3	0,744
X3.4	0,636	Valid
X3.5	0,357	Valid
X3.6	0,576	Valid
Y1.1	0,586	Valid
Y1.2	0,566	Valid
Y1.3	0,497	Valid
Kinerja	Y1.4	0,429
Karyawan	Y1.5	0,637
Y1.6	0,722	Valid
Y1.7	0,667	Valid
Y1.8	0,753	Valid

Table 2. Uji Validitas 2 Sumber : output data diolah peneliti 2022

Hasil pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,254 sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

Digunakan sebagai uji untuk melihat nilai dari Cronbach's Alpha. Suatu variabel dapat dikatakan reliable karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Sedangkan pada Cronbach's Alpha < 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliable.

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Analisis Jabatan	6	0,780	Reliabel	
Disiplin Kerja	8	0,827	Reliabel	
Beban Kerja	6	0,653	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	8	0,756	Reliabel	

Table 3. Uji Reabilitas Sumber : output data diolah peneliti 2022

Nilai Cronbach's Alpha pada variabel Analisis Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja diperoleh hasil Cronbach Alpha > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada variabel diatas sudah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

UJI A SUMSI K LASIK

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal atau tidak sehingga dapat dipakai dalam statistic parametrik. Untuk mengetahui normal tidaknya sebuah distribusi bias menggunakan grafik

histrogram dan harus menggunakan Plot of regression Standardized residual. Data dikatakan distribusi normal jika ebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

Figure 2. Uji Normalitas Sumber : data diolah peneliti 2022

Sehingga pada gambar diatas dengan hasil pengujian maka pada gambar tersebut memenuhi syarat Normal Probability Plot. Artinya populasi data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Uji multikolonieritas adalah uji yang bertujuan untuk menganalisa apakah terdapat model regresi yang ditemukan adanya pengaruh antar variable. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika terdapat variabel bebas yang saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel bebas sama dengan nol. Ada tidaknya suatu multikolinieritas didalam model regresi yaitu dengan cara melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika terdapat nilai VIF lebih besar dari 10, maka akan terjadi multikolinearitas.

Coefficients a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
Analisis Jabatan	.541	1.849	
Disiplin Kerja	.527	1.896	
Beban Kerja	.576	1.735	

Table 4. Uji Multikolinearitas Sumber : data diolah peneliti 2022

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai variance inflation factor (VIF) untuk variabel X1 (Analisis Jabatan) memiliki nilai sebesar 1,849, variabel X2 (Disiplin Kerja) memiliki nilai sebesar 1.896, variabel X3 (Beban Kerja) memiliki nilai sebesar 1.735. Karena nilai VIF dari 3 variabel tidak ada yang lebih besar dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen tersebut.

Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier, terdapat model regresi linear yang baik yaitu terbebasnya dari multikolinearitas. Dengan demikian pada variabel bebas dalam penelitian ini telah terbebas dari adanya multikolinearitas.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji heteroskedastisitas dapat digunakan sebagai pengujian dalam model regresi menyebabkan ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Salah satu metode yang digunakan untuk pengujian heteroskedastisitas ini adalah dengan menggunakan metode grafik atau scatterplot apabila dalam scatterplot memiliki titik-titik yang menyebar secara acak. Pada titik-titik tersebut baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical maupun sumbu Y, maka hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Dapat dilihat dari hasil grafis pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut:

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai variance inflation factor (VIF) untuk variabel X1 (Analisis Jabatan) memiliki nilai sebesar 1,849, variabel X2 (Disiplin Kerja) memiliki nilai sebesar 1.896, variabel X3 (Beban Kerja) memiliki nilai sebesar 1.735. Karena nilai VIF dari 3 variabel tidak ada yang lebih besar dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier, terdapat model regresi linear yang baik yaitu terbebasnya dari multikolinearitas. Dengan demikian pada variabel bebas dalam penelitian ini telah terbebas dari adanya multikolinearitas.

Figure 3. Uji Heteroskedastisitas Sumber : output data diolah peneliti 2022

Dari hasil pengujian dapat dilihat bahwa pada titik-titik data yang digunakan pada penelitian ini menyebar disekitar angka 0 dari garis sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi Heteroskedastisitas.

UJI AUTOKORELASI

Untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi adanya korelasi maka akan dinamakan sebagai

problem autokorelasi.

Model Summary b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.695a	.483	.455		2.361	2.066

Table 5. UJI A UTOKORELASI Sumber : data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel diatas dari hasil pengujian autokorelasi, maka nilai Durbin Watson (DW) adalah sebesar 2,066 sehingga dapat dilihat bahwa $dL < d < 4 - dU$ ($1,479 < 2,066 < 2,312$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak ada autokorelasi.

Coefficients a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	10.798	3.650	2.958	.005	
	Analisis Jabatan	.475	.149	.416	3.181	.002
	Disiplin Kerja	.297	.120	.328	2.476	.016
	Beban Kerja	.047	.164	.036	.284	.777

Table 6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda Sumber : data diolah peneliti 2022

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10,798 memiliki arti variabel Analisis Jabatan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3)
2. Koefisien Analisis Jabatan (X1) sebesar 0,475 atau bernilai positif
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,297 atau bernilai positif
4. Koefisien regresi Beban Kerja (X3) sebesar 0,047 atau bernilai positif
5. Standar eror sebesar 3,650.

Coefficients a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	10.798	3.650	2.958	.005	
	Analisis jabatan	.475	.149	.416	3.181	.002
	Disiplin Kerja	.297	.120	.328	2.476	.016
	Beban Kerja	.047	.164	.036	.284	.777

Table 7. UJI T Sumber : data diolah peneliti 2022

Disimpulkan hasil pengujian hipotesis diatas sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama :Diketahui nilai sig untuk pengaruh Analisis Jabatan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yakni $(0,002) < (0,05)$ dan $t_{hitung} (3,181) > t_{tabel} (1,672)$. Sehingga dapat disimpulkan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Analisis Jabatan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hipotesis kedua :Diketahui nilai sig untuk pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan
 1. yakni $(0,016) < (0,05)$ dan $t_{hitung} (2,476) > t_{tabel} (1,672)$. Sehingga dapat disimpulkan H2 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Hipotesis ketiga : Diketahui nilai sig untuk pengaruh Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan
 1. yakni $(0,777) > (0,05)$ dan $t_{hitung} (0,284) < t_{tabel} (1,672)$. Sehingga dapat disimpulkan H3 ditolak, yang berarti tidak dapat pengaruh variabel Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

UJI F

1. Hipotesis Pertama : Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya [8] bahwa pengaruh analisis jabatan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis Kedua : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya [9] bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis Ketiga : Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari
4. Hipotesis Keempat :Pengaruh Analisis Jabatan , Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan.Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari [12],[13] dan [14] sebaiknya tidak mendukung penelitian dari [15].

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567.286	3	189.095	94.812
Residual	191.464	96	1.994		
Total	758.750	99			

Table 8. Uji F ANOVA^a Sumber : data diolah peneliti 2022

a. Hipotesis keempat : Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikasinya sebesar $(0,000) < (0,05)$ dan untuk nilai Fhitung $(17,449) > Ftabel (2,76)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh Analisis Jabatan (X1), Disiplin Kerja (X2), Beban Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

[10] yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melainkan mendukung penelitian [11] yang menyatakan terdapat tidak pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.

Simpulan

1. Analisis Jabatan pada PT. ALP Petro Industry Pasuruan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Disiplin Kerja pada PT. ALP Petro Industry Pasuruan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Beban Kerja pada PT. ALP Petro Industry Pasuruan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Sementara untuk variabel Gaya Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja pada PT. ALP Petro Industry Pasuruan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

References

1. Anggraini, R. I., Afiduddin, & Hayat. (2020). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Malang. *Jurnal Respon Publik*, 14(1), 25-31. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/rpp/article/view/6048>
2. Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106-119.
3. Arifuddin, A., & Napirah, M. R. (2015). HUBUNGAN DISIPLIN DAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) PENDAHULUAN Pembangunan kesehatan merupakan salah satu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional yang berupaya untuk meningkat. *Healthy Tadulako Journal*, 1(1), 1-10.
4. Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33.
5. Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>.
6. Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
7. Khair, A. &. (2019). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2), 116-125. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
8. Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate the Effect of Position Analysis, Work Discipline and Work Loads on Employee Performance Pt. Bank Rakyat Indon. Pengaruh.... 141 *Jurnal EMBA*, 7(1), 141-150.
9. Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
10. Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255108.
11. Rizka1, N., 2, R. Y., & Majid3, M. S. A. (2015). Dampaknya Pada Kinerja Sekretariat Majelis Permusyawaratan

Ulama (Mpu) Aceh. July 2018.

12. Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27.
13. Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26.
<https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
14. Siagian, A. O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 201.
<https://doi.org/10.32493/JJSMD.v4i2.9091>
15. Sugiyono. (2015). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R& D. 2015.