

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo**



Disusun Oleh :

Nama : Krisnur Mulyani

NIM : 212017069

Universitas Muhammadiyah Palembang

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

2023

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PNM (PERMODALAN NASIONAL MADANI) AREA PENDOPO**

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang



SKRIPSI

Nama : Krisnur Mulyani

NIM : 212017069

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Krisnur Mulyani
NIM : 212017069
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja
terhadap Kinerja Karyawan PT.PNM
(Permodalan Nasional Madani) Area
Pendopo

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagian acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja
terhadap Kinerja Karyawan PT. PNM
(Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo

Nama : Krisnur Mulyani

Nim : 212017069

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan

Pada Tanggal, 2023

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501



Arraditya Permana, S.E., M.M
NIDN : 0225108802

Mengetahui,

Dekan
at.b. Ketua Program Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.

(HR. Muslim)

Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

(Al Baqarah : 286)

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada-mu ya allah ku persembahkan skripsi ini teruntuk:

- Terimakasih kepada kedua orang tua yang tak henti – hentinya mendoakanku agar setiap urusanku dipermudah dan diperlancar serta selalu mendukungku disetiap keputusan.
- Terimakasih untuk diri sendiri yang tak pernah lelah berjuang.
- Terimakasih kepada keluarga tercinta serta teman yang selalu ada pada saat suka maupun duka.



PRAKATA

Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmat-NYA penulisan Usulan Penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo**” dapat diselesaikan sebagaimana waktu yang telah ditentukan.

Penulis laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih terutama pada kedua orang tuaku **Bapak Purwono** dan **Ibu Tati Marlina** atas doa dan bimbingan yang memiliki makna besar bagi penulis. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra S.pd.,M.Si. Selaku ketua program studi dan sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku pembimbing 1 (satu) dan

Bapak Arraditya Permana, S.E.,M.M selaku pembimbing 2 (dua) yang memberikan arahan dan masukan dalam penulisan hingga penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Wani Fitria S.E.,M.Si selaku Pembimbing Akademik.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Sahabat seperjuangan yang selalu memberiku semangat.
8. Terima kasih kepada keluargaku yang selalu mendoakandan menyemangatiku dalam situasi apapun.
9. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang telah banyak membantu serta doa yang telah diberikan smoga amal ibadah kalian semua mendapatkan balasan-Nya.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Smoga Allah SWT. Membalas kebaikan dan memberikan berkah kepada kita semua, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, 2023

Krisnur Mulyani

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata.....	vi
Halaman Daftar Isi.....	viii
Halaman Daftar Tabel.....	x
Halaman Daftar Gambar.....	xi
Halaman Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak.....	xiii
<i>Abstract</i>	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	9
B. Kerangka Pemikiran.....	23
C. Hipotesis.....	25

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Operasionalisasi Variabel	28
D. Populasi Dan Sampling.....	29
E. Data Yang Diperlukan	31
F. Metode Pengumpulan Data.....	32
G. Analisis Data Dan Teknik analisis.....	32

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	40
B. Pembahasan.....	56

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	65
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan 2017-2021	3
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Kinerja Karyawan	5
Tabel I.3 Hasil Pra-Riset Disiplin Kerja	5
Tabel I.4 Hasil Pra-Riset Beban Kerja	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya..	22
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	28
Tabel III.2 Kerangka Sampel	30
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	42
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel IV.3 Variabel Kinerja Karyawan	47
Tabel IV.4 Variabel Disiplin Kerja	49
Tabel IV.5 Variabel Beban Kerja	50
Tabel IV.6 Analisis Regresi Linier Berganda	52
Tabel IV.7 Uji f (Anova)	53
Tabel IV.8 Uji t (Parsial)	54
Tabel IV.9 Uji Determinasi	55

DAFTAR GAMBARAN

Gambar I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan 2017-2021	4
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

Lampiran 2: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 3: Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 4: Uji f

Lampiran 5 : Uji t

Lampiran 6: tabel r

Lampiran 7: Data Tabulasi

Lampiran 8: Sertifikat-Sertifikat

Lampiran 9: Biodata

ABSTRAK

Krisnur Mulyani/212017069/Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan populasi 99 karyawan dan sampel sebanyak 50 karyawan PT.PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo, jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni sampel *Stratified Random Sampling*. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini analisa data kualitatif yang di kuantitatifkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo.

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

ABSTRACT

Krisnur Mulyani/212017069/Effect of Work Discipline and Workload on Employee Performance of PT.PNM (National Capital Madani) PENDOPO area.

The purpose of this study is to determine the effect of work discipline and workload on employee performance of PT. PNM (Madani National Capital) Pendopo Area. This type of research uses associative research with a population of 99 employees and samples of 50 employees of PT. Data analysis used in this study qualitative data analysis that is quantitative. The results of this study indicate that there is a significant influence on work discipline and workload on employee performance. Partially there is a significant effect of work discipline on employee performance, there is a significant effect of workload on the performance of employee PT. PNM (Madani National Capital) Pendopo Area.

Keywords: work discipline, workload, employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor yang mempunyai peranan yang sangat penting didalam perusahaan. Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu faktor manusia juga sangat penting mengingat tidak ada bisnis suatu perusahaan yang dapat berjalan tanpa manusia yang terlibat didalamnya. Sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas sumber daya yang dimiliki karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi secara maksimal. Fokus utama dalam mencapai tujuan adalah ditentukan unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2019:10).

Perkembangan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Apabila kinerja dari tanggung jawab itu telah dicapai sesuai tujuan perusahaan maka perusahaan akan mengalami peningkatan. Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal. Nampak nya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang

membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. (Kasmir, 2016 : 182)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Sinambela 2016:335) .

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbang nya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak. Beban kerja yang terlalu berat akan berdampak nya terjadi penurunan kinerja karyawan pada

PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo.
(Koesomowidjojo, 2017:22)

PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) atau disingkat PNM adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang jasa keuangan. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 1 Juni 1999 dan bertujuan membantu pengembangan Usaha Mikro, Kecil, Menengah, dan Koperasi (UMKMK). Penelitian ini dilakukan di PT.PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo.

Kinerja karyawan merupakan penentu dari keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja Karyawan sangatlah dibutuhkan dalam mewujudkan visi-misi perusahaan. Adapun masalah kinerja karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

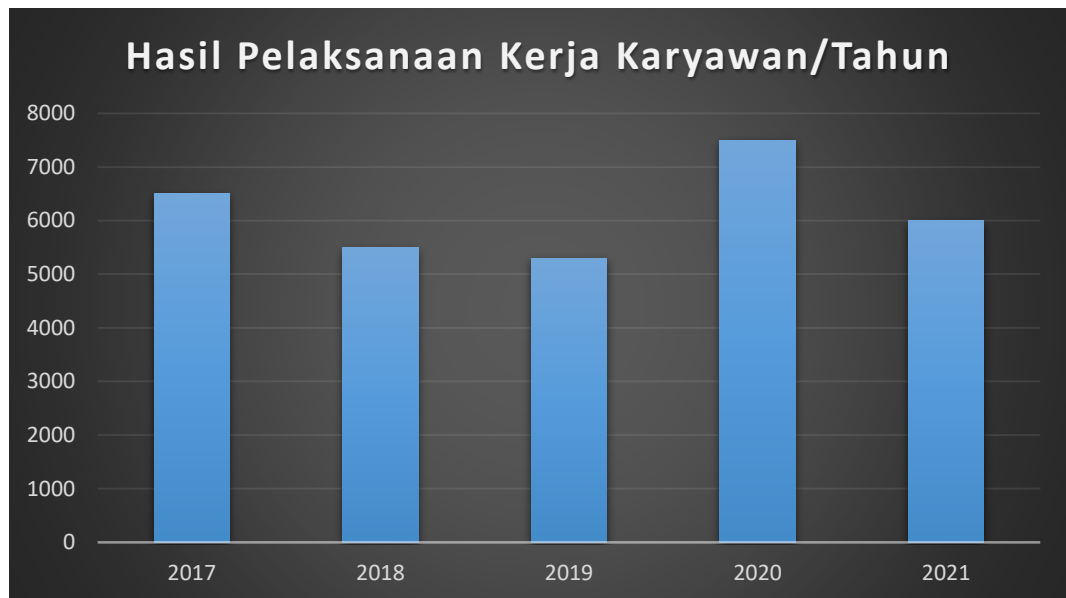
Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan terhadap Nasabah PT. PNM
(Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo Tahun 2017-2021

Tahun	Realisasi Nasabah	Target Nasabah
2017	6500	7000
2018	5500	7000
2019	5300	7000
2020	7500	7000
2021	6000	7000

Sumber: Data PT. PNM Area Pendopo, 2022

Grafik I.1

**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan terhadap Nasabah
PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo Tahun 2017-2021**



Sumber: Data PT. PNM Area Pendopo, 2022

Berdasarkan tabel dan grafik diatas menunjukkan bahwa target PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo belum tercapai. Pada Tahun 2017-2019 realisasi belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hanya pada tahun 2020 realisasi nasabah mencapai target bahkan melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan pada tahun itu kinerja yang ada di perusahaan sangat baik akan tetapi pada tahun berikutnya realisasi nasabah mengalami penurunan kembali yang berarti menurunnya pula kinerja karyawan.

Tabel I.2
Hasil Pra-Riset Kinerja Karyawan PT. PNM
(Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Kualitas kerja yang dihasilkan karyawan baik.	12	18
2.	Karyawan disiplin dalam bekerja	5	25
3.	Karyawan berlaku jujur dalam bekerja	13	17

Sumber : Berdasarkan jawaban responden, 2022

Dari tabel pra-riset diatas menunjukkan bahwa pada kinerja karyawan, yakni 18 karyawan menjawab tidak, untuk pernyataan kualitas kerja yang dihasilkan karyawan baik. Artinya kualitas yang dihasilkan karyawan belum baik dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya 25 karyawan menjawab tidak, pada pernyataan karyawan disiplin dalam bekerja. Artinya karyawan tidak disiplin dalam bekerja. Dan 17 karyawan menjawab tidak, untuk pernyataan karyawan berlaku jujur dalam bekerja. Artinya karyawan tidak sepenuhnya jujur dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel I.3
Hasil Pra-Riset Disiplin Kerja PT. PNM
(Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan datang tepat waktu	7	23
2.	Karyawan selalu mematuhi aturan yang ada	12	18
3.	Karyawan selalu menerima sanksi jika melanggar aturan	14	16

Sumber : Berdasarkan jawaban responden, 2022

Dari tabel pra-riset diatas menunjukkan bahwa pada disiplin kerja, yakni 23 karyawan menjawab tidak, untuk pernyataan karyawan datang tepat waktu. Artinya karyawan tidak datang tepat waktu diperusahaan. Selanjutnya 18 karyawan menjawab tidak, untuk pernyataan karyawan selalu mematuhi aturan yang ada. Artinya karyawan tidak selalu mematuhi aturan yang ada didalam perusahaan. Dan 16 menjawab tidak, untuk pernyataan karyawan selalu menerima sanksi jika melanggar aturan. Artinya karyawan tidak selalu menerima sanksi jika melanggar aturan yang ada di perusahaan.

Tabel I.4
Hasil Pra-Riset Beban Kerja PT. PNM
(Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik	13	17
2.	Karyawan menggunakan waktu dengan baik	8	22
3.	Karyawan mencapai target yang diberikan perusahaan	10	20

Sumber : Berdasarkan jawaban responden, 2022

Dari tabel pra-riset diatas menunjukkan bahwa pada beban kerja, yakni 17 karyawan menjawab tidak, untuk pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Artinya karyawan belum menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selanjutnya 22 karyawan menjawab tidak, untuk pernyataan karyawan menggunakan waktu dengan baik. Artinya karyawan didalam melakukan pekerjaannya belum menggunakan waktu dengan baik. Dan 20 karyawan menjawab tidak, untuk

pernyataan karyawan mencapai target yang diberikan perusahaan. Artinya karyawan belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut.

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo?
3. Adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yakni :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo.

3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau saran bagi PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo. Terutama mengetahui mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo.

3. Bagi Almamater

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Ervita, S., & Kholilah. 2018. *Statistik 1*. Palembang: Citra Books.
- Hartono, W & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sembilan Pilar Utama. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. 8(2). 205-214
- Hasan, I. 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (statistic inferensial) (Edisi 2)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Indra. 2016. *Panduan Praktis Seminar (Edisi Ketiga)* . Jakarta : Rajawali Pers
- Isnaini, D. 2019. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Palembang : NoeFikri.
- 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.
- Khalisa, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Banjarmasin. *Jurnal Manajemen Ekonomi*. 1(2). 22-58
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Koesomowidjojo, S.R.M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta, Penebar Swadaya Group.
- Munandar. (2015). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*. 3(2). 125-131

- Nurmansyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Hal. 260. Pekanbaru: Unilak Press.
- Pedomanan Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. 2021. Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, E.N., Ratnasari, S.L., Manalu, F.M., Pasaribu, A.K. (2021) Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Buana Prakarsa. *Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis*. 1(2). 171-181.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Yuliantini, T & Suryatiningsih. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia. *Jurnal Sosial dan Humaniora*. 6 (2). 104-120.