

Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di FIF Group pos Tebing Tinggi dengan Disiplin kerja sebagai Variabel Intervening

Hermanto Hutagalung
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya
Corresponding Author: Hermanto Hutagalung

Published: June, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di FIF Group Pos Tebing Tinggi dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 100 responden yang merupakan karyawan aktif di FIF Group Pos Tebing Tinggi. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara beban kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu, disiplin kerja terbukti memediasi hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan beban kerja yang tepat dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan disiplin kerja, yang pada gilirannya akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja melalui manajemen beban kerja, lingkungan kerja, dan peningkatan disiplin kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Variabel Intervening

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini perusahaan pastinya menginginkan hasil yang maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumberdaya alam, sumber daya manusia, dan sumberdaya modal. Dari tiga sumberdaya tersebut salah satu yang paling penting adalah sumber daya manusia karena mampu mempengaruhi kinerja atau *output* perusahaan.

PT Federal International Finance ("FIFGROUP") didirikan dengan nama PT Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989. Berdasarkan ijin usaha yang diperoleh dari Menteri Keuangan, maka Perseroan bergerak dalam bidang Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang dan Pembiayaan Konsumen. Pada tahun 1991, Perusahaan merubah nama menjadi PT Federal International Finance Namun seiring dengan perkembangan waktu dan guna memenuhi permintaan pasar, Perseroan mulai memfokuskan diri ke pembiayaan sepeda motor Honda pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996. Pada Mei 2013, Perusahaan meluncurkan merek FIFGROUP. Sebagai perusahaan pada jasa keuangan kualitas pelayanan sangat penting sebab pada perusahaan jasa manusia atau sumber daya manusia menjadi kunci sukses.

Pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien akan mendorong karyawan bekerja dengan maksimal guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Perusahaan juga tidak bisa lepas dari peranan kinerja karyawan karena kinerja karyawan selalu berbanding lurus dengan *output* perusahaan. Setiap instansi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola.

Dalam penelitian (Priambodo, 2019) pengertian kinerja menurut Edi Sutrisno (2016) adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kinerja sangat bermanfaat bagi para manajer dan para karyawan. Manfaat Manajemen kinerja bagi suatu organisasi antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan juga individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja dan meningkatkan komitmen, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan meningkatkan rasa keterampilan serta mendukung perubahan budaya di FIF Group Tebing Tinggi.

**Tabel 1. Survei Target Devisi Marketing di FIF Group Pos Tebing Tinggi
Periode Bulan Oktober - Desember Tahun 2023**

No	Bulan	Devisi	Target	Pencapaian	Persentase	Keterangan
1	Oktober	Marketing	130	101	77,69%	Tidak Tercapai
		Kolektor	1.500	1.455	97%	Tidak Tercapai
2	November	Marketing	130	91	64,61%	Tidak Tercapai
		Kolektor	1.659	1.400	93%	Tidak Tercapai
3	Desember	Marketing	130	84	70%	Tidak Tercapai
		Kolektor	1.659	1.530	92,22%	Tidak Tercapai

Sumber : PT. FIF Group Tebing Tinggi (2024)

Berdasarkan data Tabel 1 terlihat survei target yang ada di FIF Group Tebing Tinggi, dimana terdapat 2 divisi yaitu *marketing* dan kolektor pada bulan Oktober - Desember. Terlihat bahwa dari masing-masing divisi terdapat target yang harus dicapai, dimana pada kedua dari divisi tersebut belum ada yang mencapai target dari beban target kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan manajemen penilai guna menilai kinerja sumber daya ataupun para karyawan dengan cara membandingkan kinerja dalam suatu periode tertentu biasanya setiap tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing para karyawan atau pegawai dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Disiplin juga menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Permasalahan dalam lingkungan kerja karyawan di FIF GROUP Pos Tebing Tinggi divisi kolektor dan marketing pada saat dilakukannya pra survei adalah terkadang karyawan divisi marketing dan kolektor lembur akan tugas yang diberikan karyawan, selain itu juga karyawan divisi *marketing* dan kolektor sulit bertemu dengan konsumen, menghadapi konsumen dengan berbagai karakter dan dihadapi dengan faktor cuaca yang tidak menentu.

Pemberian beban kerja secara efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan pengaruhnya terhadap instansi itu sendiri dan pemberian beban kerja yang dimana hendaknya harus merata. Sedangkan lingkungan kerja memicu kepada bagaimana pegawai dapat bekerja secara optimal yang dimana pemberian fasilitas yang baik salah satunya akan membantu para pekerja pada instansi tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena lingkungan kerja dengan keadaan mendukung akan meningkatkan semangat kerja para pegawai.

Dalam penelitian (Zahra & Prastawa, 2023) menurut Hart dan Staveland bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja, sedangkan lingkungan kerja Menurut Nitisemito dalam penelitian (Rosminah, 2021) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Sutrisno dalam penelitian (Esti, 2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan beban kerja dan lingkungan kerja tersebut memiliki dampak ke kinerja dan disiplin kerja karyawan apabila karyawan di FIF Group Pos Tebing Tinggi merasa beban kerja yang terlalu berat dan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi pekerja sendiri.

FIF Group Pos Tebing Tinggi sangat membutuhkan kinerja yang tinggi dari karyawan untuk menghadapi dinamika kerja dengan terus menerus berupaya mengembangkan inovasi serta kreativitas sumber daya manusia dengan disiplin kerja guna meningkatkan pengoptimalisasi kinerja karyawan untuk target perusahaan dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) dalam penelitian (Amin, 2021) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini digunakan dalam penelitian ini yaitu pengembangan. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan penelitian dan pengembangan merupakan proses atau metode yang memang digunakan untuk mengembangkan produk atau memvalidasi produk tersebut. Secara umum pengertian penelitian pengembangan dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk memperoleh data sehingga dapat dipergunakan untuk menghasilkan, mengembangkan dan memvalidasi produk

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian dari Putri Auliyah Tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak – Otak Cv. Kembar Jaya)”. Pengembangannya dengan penambahan variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening dengan objek dan periode waktu yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan perilaku konsumen, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah ada sebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut:

Pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel (X1) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel (Z) disiplin kerja. Pada pernyataan yang didapatkan dari nilai rata-rata responden berada dinilai 4-5 yang berarti cenderung setuju dan sangat setuju, bahwa dalam bekerja karyawan FIF Group Pos Tebing Tinggi, memiliki keyakinan terhadap beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja saat bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Pt & Pilar, 2020) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan institusi dan norma social yang berlaku.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa variabel (X1) beban kerja tidak terdapat pengaruh yang Signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan. Pada pernyataan yang diberikan didapatkan dari nilai rata-rata responden berada dinilai 3-4 yang berarti cenderung kurang setuju dan setuju, yang dimana para devisi marketing dan kolektor selalu bertugas di luar kantor, selain itu juga kedua devisi ini mempunyai jadwal yang fleksibel. Oleh karena itu kedua devisi tersebut terkadang masih bekerja di luar jam yang diberikan PT FIF Group Pos Tebing Tinggi, dikarenakan alasan cuaca yang tidak menentu atau nasabah yang susah untuk ditemuin.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa variabel (Z) disiplin kerja tidak terdapat pengaruh yang Signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan. Pada pernyataan yang diberikan didapatkan dari nilai rata-rata responden berada dinilai 3-4 yang berarti cenderung kurang setuju dan setuju, yang dimana para devisi marketing dan kolektor di FIF Group Pos Tebing Tinggi tidak terlalu mengikuti jam kerja yang diberikan oleh PT FIF Group Pos Tebing Tinggi. Kedua devisi ini juga mempunyai jadwal operasional yang fleksibel yang dimana mereka bisa menemui konsumen mereka di jam kerja maupun di luar kerja, asalkan target perusahaan tercapai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 4 dapat diketahui bahwa variabel (X2) lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh yang Signifikan terhadap variabel (Z) disiplin kerja. Pada pernyataan yang diberikan didapatkan dari nilai rata-rata responden berada dinilai 3-4 yang berarti cenderung kurang setuju dan setuju, yang dimana para devisi marketing dan kolektor di FIF Group Pos Tebing Tinggi tidak mengkhawatirkan kondisi lingkungan pada saat bekerja di luar kantor, yang dimana kedua devisi ini bisa beroperasi bersama dengan rekan kerja dan meminta bantuan jika ada kesulitan di dalamn pekerjaan, sehingga bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 5 dapat diketahui bahwa variabel (X2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variable (Y) Kinerja Karyawan. Pada pernyataan yang didapatkan dari nilai rata-rata responden berada dinilai 4-5 yang berarti cenderung setuju dan sangat setuju, bahwa dalam bekerja karyawan FIF Group Pos Tebing Tinggi, memiliki keyakinan lingkungan yang berada dalam pekerjaan itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya jika rekan kerja yang tidak bisa diajak bekerja sama, atasan yang tidak mempunyai komunikasi yang baik kepada bawahan, sangat mempengaruhi sebuah pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Lestary, 2017) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat

beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, sedangkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pada variabel (X1) beban kerja terhadap (Y) kinerja karyawan melalui variabel (Z) disiplin kerja. Pada pernyataan yang diberikan didapatkan dari nilai rata-rata responden berada dinilai 3-4 yang berarti cenderung kurang setuju dan setuju, yang mana beban kerja yang dimiliki oleh divisi marketing dan kolektor tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki oleh kedua divisi, dikarenakan divisi marketing dan kolektor mempunyai waktu yang fleksibel dalam menjumpai nasabah. Sehingga Kedua divisi tersebut bisa bekerja sampai di luar jam kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pada variabel (X2) lingkungan kerja terhadap (Y) kinerja karyawan melalui variabel (Z) disiplin kerja. Pada pernyataan yang diberikan didapatkan dari nilai rata-rata responden berada dinilai 3-4 yang berarti cenderung kurang setuju dan setuju, yang dimana lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pada divisi marketing dan kolektor, yang dimana kedua divisi ini bisa beroperasi bersama dengan rekan kerja dan meminta bantuan jika ada kesulitan di dalam pekerjaan, sehingga bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada kedua divisi.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan dua variabel independen, satu variabel dependen dan variabel intervening menunjukkan bahwa:

1. Hipotesis pertama diterima, artinya Beban Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada karyawan FIF Group Pos Tebing Tinggi.
2. Hipotesis kedua ditolak, artinya Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada karyawan FIF Group Pos Tebing Tinggi.
3. Hipotesis ketiga ditolak, artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan FIF Group Pos Tebing Tinggi.
4. Hipotesis keempat ditolak, artinya Lingkungan Kerja Tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada karyawan FIF Group Pos Tebing Tinggi
5. Hipotesis kelima diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada karyawan FIF Group Pos Tebing Tinggi.

6. Hipotesis keenam ditolak, artinya Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening.
7. Hipotesis ketujuh ditolak, artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.

Amin, A. (2021). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan studi pada dinas perdagangan kabupaten kediri. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(1), 1–11. <https://eprints.umm.ac.id/74111/>

Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i1.8109>

Arafah, N., & Indahingwati, A. (2019). *Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja cv zulfia tailor surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(4), 1–15.

Aulliya, P. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak–Otak Cv. Kembar Jaya). Repository.Uinjkt.Ac.Id*, 14–15. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/67976>

Cakti, A. jawara, Budiana, M. S., & Santi Budiani, M. (2022). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai E-Warung Kota Mojokerto. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(8), 1–10.

Cen,cc (2020). *Pengaruh kepemimpinan Melayani Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kompetensi dan Komitmen Afektif Serta Implikasi Pada Kinerja Dosen STIE Di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara, Universitas Pasundan*

Esti. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2019. 2008*, 13–36.

Hafiz, M. R., Hastari, S., & Rizqi, A. I. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan. Jurnal EMA*, 4(2), 81–93. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.41>

Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>

Hikmah, N., Tahwin, M., & Ilhami, S. D. (2023). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(2), 150. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i2.615>

Idris, A. M., Kurniawan, A. W., & Dipatmojo, T. S. P. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. Journal of Art, Humanity & Social Studies*, 2(6), 178–189.

- INKHA RHOSYADA, V. (2021). *Pengaruh Fasilitas Ruang Tunggu Terhadap Kenyamanan Penumpang di Bandar Udara Internasional Banyuwangi*. *Jurnal Sekolah Tinggi Teknologi Kedingantaraan Yogyakarta*, 6–22.
- Lusri, L., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., Siwalankerto, J., & Kerja, K. M. (2017). *Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya*. 5(1).
- Monika, S. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan*. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Nina Andriyani. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International*. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 22–32.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara*. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Priambodo, W. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Surya Prima Solusindo Surabaya*. *Accounting and Management Journal*, 3(1), 37–42. <https://doi.org/10.33086/amj.v3i1.1189>
- (Pt & Pilar, 2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sambilan Pilar Utama)*. *Jurnal Ekombis Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*
- Puspitasari, A. W., Sutrisno, S., & Mastika, I. K. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember*. *E-Sospol*, 10(2), 171. <https://doi.org/10.19184/e-sospol.v10i2.39680>
- Rosminah. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, April, 1–12. <http://eprints.unm.ac.id/20118/>
- Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, I. (2015). *KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- (Rusdianti, 2024). *Kompetensi, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Journal of management and Bussines*
- Setiobudi, E. (2017). *Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana*. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- Setiyo Utomo. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa*. *Parameter*, 4(2), 670–678. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492.
- Sunarto A. (2022). *Pengaruh Disiplin dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KEKAL JAYA MAKMUR TANGERANG*. *Jurnal Ilmu Sosial*, 1(1), 27–36.
- Suwondo & Sutanto. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Surabaya*. *Agora*, 5(1), 1–8.

Swastika. (2019). *Pengertian disiplin*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Tiwi Hartanti. (2020). *Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam Oleh : Tiwi Hartanti Npm . 1602100197 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (Iain) Metro 1441 H / 2020 M.*

Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 23. <https://doi.org/10.33370/jpw.v24i1.772>

Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587>

Yuliarti, D. L., & Anggriani, I. (2015). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset (Dppka) Kota Bengkulu*. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 122–138. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v2i1.9>

Zahra, A. H., & Prastawa, H. (2023). *Pengukuran Beban Kerja Mental Menggunakan Metode Nasa – Task Load Index Pada Karyawan Pt . Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Semarang Tengah*. *Industrial Engineering Online Journal*, 12(3).