

Pengaruh Disiplin, Beban Kerja, dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Prima Duta Nusantara

Fida Nafisah¹, Syarifuddin²

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis
Universitas Telkom Bandung

Email: syarifuddin@telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana disiplin kerja, beban kerja, dan inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Duta Nusantara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode non-probability sampling dengan jenis sampel jenuh untuk pengumpulan data dan jumlah responden sebanyak 40 responden PT Prima Duta Nusantara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, inovasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja, beban kerja, dan inovasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja, beban kerja, dan inovasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah 45% sedangkan sisanya 55% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Inovasi, Kinerja Pegawai.

Abstract

The purpose of this study is to determine and analyze how work discipline, workload, and innovation affect the performance of employees of PT Prima Duta Nusantara. This research uses quantitative methods with descriptive and causality research types. Sampling was carried out using a non-probability sampling method with a saturated sample type for data collection and the number of respondents was 40 respondents of PT Prima Duta Nusantara. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study partially show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, workload has a positive and significant effect on employee performance, innovation has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work discipline, workload, and innovation have a significant influence on employee performance with This shows that the effect of independent variables, namely work discipline, workload, and innovation on the dependent variable, namely employee performance, is 45% while the remaining 55% is influenced by other factors not examined in this study. .

Keywords: Human Resource Management, Work Discipline, Workload, Innovation, Employee Performance

A. LATAR BELAKANG

Seiring dengan perkembangan pendidikan yang semakin maju, maka persaingan dunia alat peraga pendidikan semakin ketat. Oleh karena itu, strategi bersaing dan inovasi sangat penting bagi suatu perusahaan atau lembaga agar kuat dalam bersaing yang kompetitif. Dengan indikator yang dapat tercermin dari kinerjaseluruh sumber daya manusia PT Prima Duta Nusantara untuk mendukung tercapainya target perusahaan secara holistik. Hal tersebut dikuatkan oleh pendapat Enny Istanti (2020:378) yang menyatakan bahwa Agar dapat bersaing dengan para pesaingnya dalam menghadapi perkembangan yang semakindinamis, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki daya saing yang tinggi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia ialah sebuah seni dan ilmu yang menangani peranan tenaga kerja dan hubungan yang terikat diantaranya untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2018:2) mengemukakan bahwasannya strategi untuk mengatur, mengoordinasikan, melaksanakan, memperoleh, mengintegrasikan, dan memisahkan tenaga kerja untuk memenuhi tujuan organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.. Hal tersebut memperkuat pernyataan bahwa memaksimalkan pengembangan potensi manusia merupakan investasi sangat penting bagi perusahaan atau organisasi sebagai salah satu strategi untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2019:75) mengklaim bahwasannyakerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan seorang pekerja yang diselesaikan sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Dan

menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) mengklaim bahwasannya kinerja ialah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang khusus sesuai dengan wewenang dan tugasnya dengan cara yanglegal, sesuai dengan hukum, moral, serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain disiplin kerja, jumlah pekerjaan yang diharapkan dilakukan karyawan adalah komponen lain yang memengaruhi kinerja.

Selain disiplin kerja dan beban kerja karyawan, inovasi memainkan peranan yang sangat penting untuk keunggulan suatu perusahaan atau organisasi. Melalui inovasi, perusahaan mampu menciptakan pasar-pasar baru (new market). Menurut Nasution (2018:3) inovasi merupakan kelanjutan dari penemuan (invention) dan kegiatan yang merupakan penciptaan nilai(creation of value) yang melibatkan peningkatan teknologi.

Pada PT Prima Duta Nusantara masih ada karyawan yang kurang dalam disiplin kerja dan perlu ditingkatkan lagi melalui disiplin diri agar lebih maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan. Beban kerja yang tinggi akan menyulitkan karyawan untuk berbagi pengetahuan dan inovasi dengan karyawan lain, sehingga organisasi akan kesulitan untuk menciptakan inovasi. Inovasi yang ingin diciptakan perusahaan adalah untuk mempermudah anak didik dalam menggunakan alat peraga pendidikan yang diciptakan oleh PT PrimaDuta Nusantara karena mengikuti perkembangan zaman yang sudah semakin maju. Kinerja Karyawan di PT Prima DutaNusantara secara umum sudah memuaskandan saling terbuka satu sama lain, selain itu karyawan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada secara kekeluargaan jika tidak melampaui batas. Namun, kinerja

karyawan di PT Prima Duta Nusantara masih perlu ditingkatkan lagi yaitu dengan mentaati peraturan dan perhatian terhadap detail pekerjaan. Sesuai penjelasan di atas, oleh karena itu peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti “PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN INOVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA DUTA NUSANTARA”.

Sesuai uraian latar belakang, permasalahan yang dijadikan rumusan oleh penulis ialah:

- a. Bagaimana Disiplin Kerja di PT PrimaDuta Nusantara?
- b. Bagaimana Beban Kerja Karyawan diPT Prima Duta Nusantara?
- c. Bagaimana Inovasi di PT Prima Duta Nusantara?
- d. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT Prima Duta Nusantara?
- e. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun simultan pada PT Prima DutaNusantara?

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2017:6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses pengorganisasian, perolehan, pengembangan, pengelolaan, danpendayagunaan sumber daya manusia guna menggapai tujuan organisasi dan perorangan.

Hasibuan (2017:10) mengklaim bahwasannya manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni mengelola hubungan dan fungsi tenaga kerja agar berhasil dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Untuk menggapai tujuan organisasi yang telah dikemukakan, Sinambela (2018:9) berpendapat bahwasannya manajemen sumber daya manusia ialah pengelolaan

sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama melalui pelaksanaan fungsi manajemen dan fungsi operasional..Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Hasibuan (2018:21-25) fungsi manajemen sumber daya manusia dengan penjelesan seperti:

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengendalian
- e. Pengadaan
- f. Pengembangan
- g. Kompensasi
- h. Pengintegrasiaan
- i. Pemeliharaan
- j. Kedisiplinan
- k. Pemberhentian

Disiplin Kerja

Menyebutkan disiplin kerja, menurut Hasibuan (2018:193), adalah menyadari dan siap mengikuti semua aturan organisasi dan standar sosial yang relevan. Adapun menurut Menurut Afandi (2018:12) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebuah metode yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku seseorang serta upaya untuk meningkatkan pemahaman dan keinginan orang tersebut untuk mematuhi kebijakan perusahaan dan standar sosial yang relevan. Sementara Sinambela (2018) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan sesuai dengan aturan yang relevan tanpa melanggarnya.

- a. Tujuan dan Kemampuan
- b. Teladan Pimpinan
- c. Balas Jasa
- d. Keadilan
- e. Pengawasan Melekat
- f. Sanksi Hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan Kemanusiaan

Beban Kerja

Beban kerja menurut Paramitadewi (2017) ialah kumpulan tugas yang harus dilakukan oleh seorang anggota suatu organisasi atau seseorang dalam peran tertentu dalam waktu tertentu. Sedangkan Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwasannya beban kerja mengacu pada semua jenis pekerjaan yang dibebankan kepada sumber daya manusia yang harus dilakukan dalam waktu tertentu. Menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:24) beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Faktor Internal
- b. Faktor Eksternal

Adapun tiga dimensi Menurut Koesomowidjojo (2017:33), terdapat beberapa dimensi dan indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kondisi Pekerjaan
- b. Penggunaan Waktu Kerja
- c. Target yang Harus Dicapai

Inovasi

Inovasi menurut Vontana (dalam Hafizah et al., 2017) merupakan komponen kunci keberhasilan dalam perekonomian, masyarakat, dan lingkungan. Hal ini terjadi ketika proses baru atau kombinasi baru dari proses yang ada untuk mengubah masukan menjadi keluaran diperkenalkan.

Inovasi digambarkan sebagai pengambilan ide-ide kreatif dan mengubahnya menjadi barang yang dapat digunakan atau teknik kerja, pendapat Robbins dan Coulter (dalam Lestari dkk., 2019). Menurut Everett M. Rogers (dalam Idawati dkk, 2017:67-68) mengemukakan lima karakteristik inovasi, yaitu:

- a. Keunggulan Relatif (Relative Advantage)

- b. Kompatibilitas (Compatibility)
- c. Kerumitan (Complexity)
- d. Kemampuan Diuji Cobakan (Trialability)
- e. Kemampuan Diamati (Observability)

Menurut Johnne (dalam Sukmadi, 2016:34-35), inovasi dibedakan dalam tiga jenis, yaitu sebagai berikut:

- a. Inovasi Produk
- b. Inovasi Proses
- c. Inovasi Pasar

Kinerja

Menurut Mangkunegara (dalam Ahmad Nazir, 2019) mengklaim bahwasannya Kinerja adalah hasil prestasi seorang pegawai baik kualitas maupun kuantitasnya selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Sementara menurut Neza dan Rivai (2020), kinerja adalah proses yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dan manajer, serta pekerja harus berkolaborasi untuk menetapkan harapan, mengevaluasi pencapaian, dan menentukan penghargaan yang sesuai untuk kinerja karyawan.

Beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2017:127) yaitu sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan Efisiensi
- b. Otoritas dan Tanggung Jawab
- c. Disiplin
- d. Inisiatif

Adapun Menurut Edison (2018:193), dimensi kinerja terdiri dari:

- a. Target
- b. Kualitas
- c. Waktu Penyelesaian
- d. Taat Asas

Hubungan antar Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fahmi (2017:75) mengartikan disiplin sebagai derajat ketaatan terhadap norma yang bersangkutan dan kesediaan

untuk menerima sanksi atau hukuman, apabila aturan disiplin tersebut dilanggar. Pencapaian tujuan perusahaan akan dipercepat dengan disiplin staf yang kuat. Namun jika disiplin memburuk maka akan menjadi hambatan dan menghambat pencapaian tujuan (Chandra et al., 2019).

Pernyataan dari Kusasih dan Tridayanti (2020), disiplin sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, semakin baik tingkat kedisiplinan maka semakin maksimal kinerja yang diperoleh. Dalam penelitian Juliana dkk (2021) yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di UD Sinar Jaya Tanjung Balai, menyatakan bahwa disiplin kerja terdapat dampak yang besar bagi kinerja karyawan.

Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

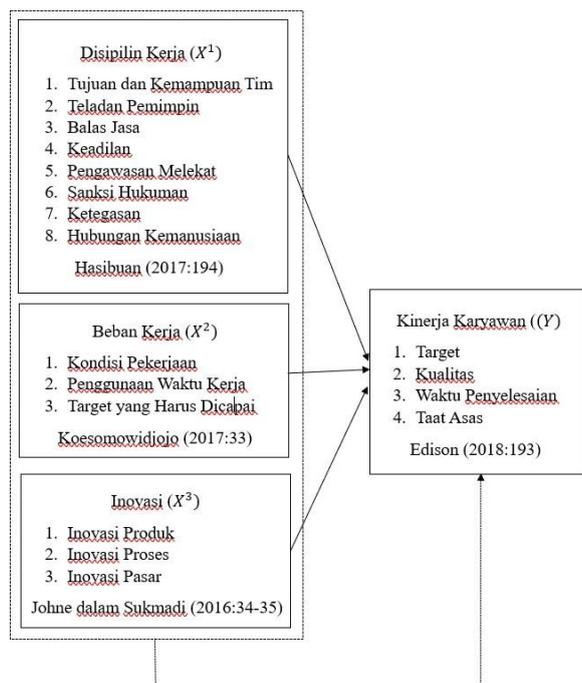
Menurut Vanchapo (2020) mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu macam kegiatan yang wajib diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang ditentukan, jika seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dalam kurun waktu tertentu dengan berbagai tugas yang diberikan, maka hal tersebut bukan menjadi suatu beban kerja, akan tetapi jika karyawan tidak secara efektif menyelesaikan pekerjaan maka pekerjaan tersebut disebut dengan beban kerja. Dalam hasil penelitian yang dilakukan Irawati dan Carrollina (2017) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin besar beban kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Begitu pula, Parashakti (2020) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Inovasi Kerja dengan Kinerja

Inovasi merupakan suatu usaha baru yang dijalankan oleh perusahaan melalui penerapan hasil pemikiran, ide-ide kreatif, dan penelitian yang telah dilakukan (Sherly et al., 2020). Inovasi juga dapat dikatakan sebagai pengelolaan semua aktivitas yang meliputi dalam proses munculnya ide-ide, pengembangan teknologi, proses produksi dan pemasaran produk, proses manufaktur atau peralatan yang baru (atau yang diperbaharui). Menurut Mota (dalam Atiek dkk, 2018), inovasi dan praktik kerja di hal yang lebih penting dalam masyarakat modern. Inovasi merupakan suatu gagasan luas yang tidak hanya terbatas pada barang saja, menurut Suryani (dalam Dama dan Ogi, 2018). Inovasi juga bisa berupa ide, proses, atau hal-hal yang disampaikan seseorang sebagai sesuatu yang baru. Hasil penelitian Dama dan Ogi (2018) menunjukkan bahwasannya inovasi mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Selain itu, menurut penelitian Rudi dan Panjaitan (2017), faktor inovasi memiliki dampak yang baik dan nyata terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:60), kerangka berpikir dapat merancang kerangka kerja untuk membantu pembaca memahami isi penelitian ini. Pada penelitian ini, penulis pengujian pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan inovasi sebagai variabel independent terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen bagi karyawan PT Prima Duta Nusantara. Menurut Edison dkk (2018:193), menyatakan bahwa ada beberapa.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti, 2022

Keterangan gambar:

————> : Secara parsial

-----> : Secara simultan

B. METODE

Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan teknik kuantitatif dan gaya penelitian deskriptif untuk penyelidikan ini. Sugiyono (2018), berpendapat bahwasannya penelitian deskriptif ialah penelitian yang dilaksanakan guna memastikan nilai satu atau lebih variabel independen tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain. Sugiyono (2019:16) menegaskan metode kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pengumpulan data berbantuan instrumen, analisis data statistik, dan pengambilan sampel acak untuk menganalisis populasi atau kelompok tertentu.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Prima Duta Nusantara. Sampel dalam penelitian ini

berjumlah 40 responden, yang dibuat dengan menggunakan pendekatan sampling jenuh, yaitu mengambil sampel seluruh populasi.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda dan analisis deskriptif merupakan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Sugiyono (2021:206) mendefinisikan statistik deskriptif sebagai statistik yang dipakai untuk menelaah data dengan cara mendeskripsikan atau meringkas data yang telah diperoleh sebagaimana adanya tanpa bertujuan untuk menarik generalisasi atau inferensi secara luas.

Analisis regresi linier berganda menurut Ghozali (2018:95) ialah penyelidikan tentang hubungan antara variabel dependen (terikat) dan satu atau lebih variabel independen (bebas) dengan tujuan memperkirakan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai variabel dependen berdasarkan pada nilai variabel yang diketahui. Sugiyono (2019) mengklaim bahwa persamaan regresi berganda ditulis seperti di bawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai (Variabel Dependen)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk X1

β_2 = Koefisien regresi untuk X2

β_3 = Koefisien regresi untuk X3

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Beban Kerja

X3 = Beban Kerja

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Validitas adalah derajat kesesuaian antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang benar-benar terjadi pada objek penelitian, menurut Sugiyono (2020:175–176). Instrumen yang valid

adalah instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan atau mengukur data yang akurat. Uji validitas ialah suatu penilaian awal yang dilaksanakan dalam penyelidikan guna mengukur reliabilitas dari alat ukur yang sedang dipakai, pendapat Kasmir (2022: 259).

Taraf signifikansi yang digunakan yaitu $(\alpha) = 5\% = 0,05$. Uji validitas adalah 0,3 ($r = 0,3$), jika korelasi lebih besar dari 0,312 maka pernyataan yang dibuat oleh peneliti dikategorikan valid, dan tingkat signifikansi semua kurang dari 0,05 berarti semua dikatakan valid. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40. Berikut adalah hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	No item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,838	0,312	Valid
	2	0,757	0,312	Valid
	3	0,566	0,312	Valid
	4	0,739	0,312	Valid
	5	0,850	0,312	Valid
	6	0,783	0,312	Valid
	7	0,714	0,312	Valid
	8	0,592	0,312	Valid
Disiplin Kerja (X1)	9	0,405	0,312	Valid
	10	0,719	0,312	Valid
	11	0,709	0,312	Valid
	12	0,538	0,312	Valid
	13	0,530	0,312	Valid
	14	0,700	0,312	Valid
	15	0,571	0,312	Valid
	16	0,773	0,312	Valid
	17	0,607	0,312	Valid
	18	0,742	0,312	Valid
	19	0,760	0,312	Valid
	20	0,729	0,312	Valid
	21	0,760	0,312	Valid
	22	0,729	0,312	Valid
	23	0,670	0,312	Valid
	24	0,571	0,312	Valid
Beban Kerja (X2)	25	0,346	0,312	Valid
	26	0,693	0,312	Valid
	27	0,765	0,312	Valid
	28	0,787	0,312	Valid
	29	0,685	0,312	Valid
	30	0,643	0,312	Valid
	31	0,793	0,312	Valid

Inovasi (X3)	32	0,556	0,312	Valid
	33	0,465	0,312	Valid
	34	0,552	0,312	Valid
	35	0,524	0,312	Valid
	36	0,736	0,312	Valid
	37	0,683	0,312	Valid
	38	0,683	0,312	Valid
	39	0,681	0,312	Valid
	40	0,818	0,312	Valid
	41	0,697	0,312	Valid
	42	0,517	0,312	Valid
	43	0,516	0,312	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS (2022)

Dan inovasi dengan 43 pernyataan dinyatakan valid, dikarenakan masing-masing butir pernyataan memiliki nilai r Hitung > nilai r Tabel.

Dengan aplikasi SPSS versi 19.0 for Windows dan pendekatan Cronbach's Alpha(a) dapat dilakukan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, beban kerja, dan inovasi bisa melihatnya pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.871	Reliabel
Disiplin Kerja	0.909	Reliabel
Beban Kerja	0.834	Reliabel
Inovasi	0,812	Reliabel

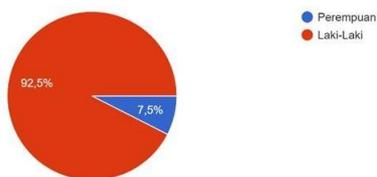
Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Inovasi dinyatakan reliabel, karna dalam penelitian ini peneliti mendapat nilai Cronbach's Alpha, $r \geq 0,6$ yang artinya variabel-variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Temuan ini melakukan penyebaran kuesioner dan diperoleh data mengenai jenis kelamin responden PT Prima Duta Nusantara, yaitu sebagai berikut:



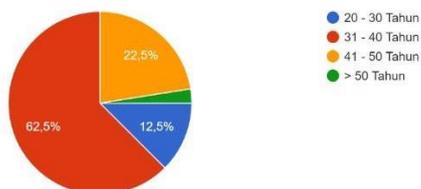
Gambar 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa penelitian ini menggunakan responden sebanyak 40 karyawan dimana responden laki-laki sejumlah 37 (92,5%) sedangkan responden perempuan sejumlah 3 (7,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Prima Duta Nusantara berjenis kelamin laki-laki.

2. Berdasarkan Usia

Dari faktor usia, peneliti mengelompokkan responden ke dalam 4 kategori. Berikut merupakan gambar karakteristik responden karyawan pada PT Prima Duta Nusantara berdasarkan usia:



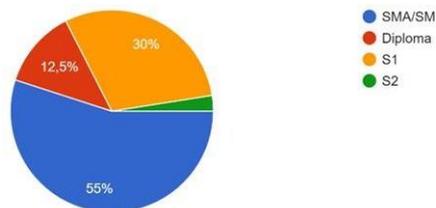
Gambar 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Sesuai gambar 3, terlihat bahwa dari 40 responden dapat diuraikan bahwa responden yang rentang usianya pada 20 - 30 tahun sejumlah 5 responden (12,5%), responden yang rentang usianya pada 31- 40 tahun sejumlah 25 (62,5%), responden yang rentang usianya pada 41 - 50 tahun sejumlah 9 responden (22,5%), dan responden yang rentang usianya pada >50 tahun sejumlah 1 responden (2,5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT Prima Duta Nusantara berusia 31 - 40 tahun.

3. Berdasarkan Pendidikan

Berikut merupakan gambar karakteristik responden karyawan pada PT Prima Duta Nusantara berdasarkan pendidikan terakhir:



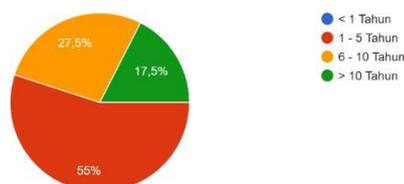
Gambar 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Sesuai gambar 4, terlihat bahwa 40 responden dibagi menjadi empat kategori. Responden berlatar belakang pendidikan SMA/SMK sejumlah 22 responden (55%), responden berlatar belakang Diploma (D3) sejumlah 5 responden (12,5%), responden berlatar belakang Sarjana (S1) sejumlah 12 responden (30%), dan responden berlatar belakang Magister (S2) sejumlah 1 responden (2,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Prima Duta Nusantara berlatar pendidikan SMA/SMK.

4. Berdasarkan Masa Kerja

Dari faktor masa kerja, peneliti mengelompokkan ke dalam 4 kategori. Berikut merupakan gambar karakteristik responden karyawan pada PT Prima Duta Nusantara berdasarkan masa kerja:



Gambar 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan gambar 5, terlihat bahwa dari 40 responden, responden

bekerja selama < 1 Tahun sejumlah 0 responden (0%), responden bekerja selama 1 – 5 tahun sejumlah 22 responden (55%), responden bekerja selama 6 – 10 tahun sejumlah 11 responden (27,5%), dan responden bekerja selama > 10 tahun sejumlah 7 responden (17,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Prima Duta Nusantara bekerja selama 1 – 5 tahun.

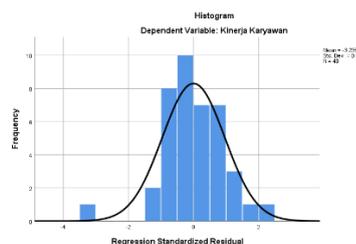
Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa tanggapan responden dari 8 pernyataan mengenai variabel Kinerja Karyawan dengan dimensi Target, Kualitas, Waktu Penyelesaian, dan Taat Asas termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata persentase sebesar 86,44%. Pada variabel Disiplin Kerjadapat diketahui bahwa tanggapan responden dari 16 pernyataan dengan dimensi Tujuan dan Kemampuan Tujuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Pengawasan Melekat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, dan Hubungan Kemanusiaan termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata persentase sebesar 86,09%. Pada variabel Beban Kerja dapat diketahui bahwa tanggapan responden dari 11 pernyataan dengan dimensi kondisipekerjaan, target yang harus dicapai dan target yang ingin dicapai yang termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata persentase sebesar 86,82%. Pada variabel Inovasi dapat diketahui bahwa tanggapan responden dari 8 pernyataan dengan dimensi Inovasi Produk, Inovasi Proses, dan Inovasi Pasar termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata persentase sebesar 77,44%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas menurut Kasmir (2022:263) adalah untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan baik atau tidak. Temuan uji normalitas menggunakan software SPSS versi 26 for windows tercantum di bawah ini:

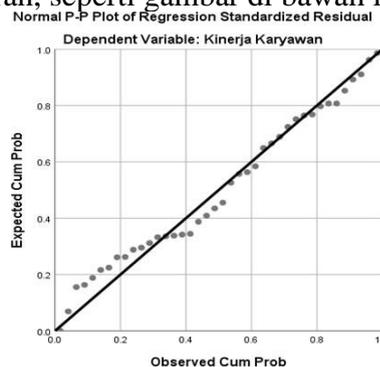


Gambar 6 Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS (2022)

Berdasarkan gambar 6 di atas, memberikan interpretasi bahwa hasil uji normalitas histogram yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan dinyatakan lulus uji normalitas atau berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini, P-P Plot of Regression Standardized Residual digunakan untuk menilai normalitas sebaran, seperti gambar di bawah ini:



Gambar 7 Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS (2022)

Sesuai gambar 7, terlihat bahwasannya Informasi tersebar di sepanjang garis diagonal dan bergerak ke arahnya yang berarti variabel Kinerja Karyawan dinyatakan lulus dalam uji

normalitas. Agar lebih memastikan uji normalitas pada variabel Kinerja Karyawan dilakukan uji normalitas dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov (K-S) dengan ketentuan yaitu:

- Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 maka data tidak mengalami gangguan distribusi normal.
- Jika Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05 maka data mengalami gangguan distribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.48385692
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.086
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS (2022)

Sesuai tabel 3, menunjukkan bahwasannya hasil uji Kolmogrov-Smirnov (K-S) menunjukkan nilai yang signifikan lebih besar dari alpha (0,200 > 0,05) dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:161), dalam pengujian Untuk mengetahui apakah model regresi mengidentifikasi adanya

hubungan antar variabel independen, dilakukan uji multikolinearitas. Seharusnya tidak ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang sesuai. Hasil pengujian multikolinearitas ialah sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Multikolonieritas

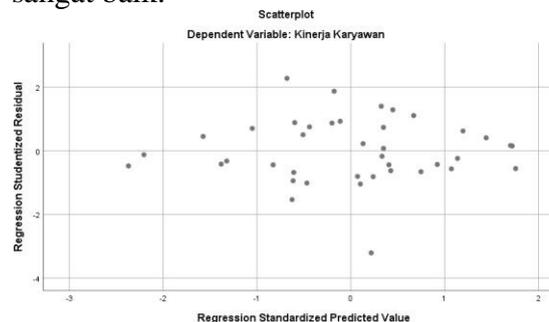
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja (X1)	.948	1.055
Beban Kerja (X2)	.865	1.156
Inovasi (X3)	.904	1.106

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS (2022)

Tabel 4 di atas memperlihatkan bahwasannya tidak terdapat permasalahan multikolinearitas karena nilai VIF untuk variabel disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), dan inovasi (X3) kurang dari 10 dan nilai toleransi ketiga independen variabel > 0,1.

Uji Heterokedastitas

Tujuan uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menurut Ghazali (2018:137) adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketimpangan varians antara residu observasi yang satu dengan observasi yang lain dalam model regresi. Jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas maka model regresi sangat baik.



Gambar 8 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS(2022)

Berdasarkan gambar 8 di atas, menunjukkan bahwasannya diagram pancar tidak membentuk pola tertentu,

yang artinya regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan ilmu yang mempelajari hubungan antara variabel terikat (terikat) dengan satu atau lebih variabel bebas (bebas) dengan tujuan untuk memperkirakan atau meramalkan rata-rata populasi atau nilai variabel terikat berdasarkan nilai-nilai variabel bebas yang diketahui, menurut Ghozali (2018: 95).

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients					
Model	Unstadarized Coefficients		Stadardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constan)	-1,361	1.197		-1,137	,263
Disiplin Kerja (X1)	,533	,140	,485	3,805	,001
Beban Kerja (X2)	,454	,162	,375	2,808	,008
Inovasi (X3)	,292	,139	,275	2,107	,042

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagaiberikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = - 1,361 + 0,533X_1 + 0,454X_2 + 0,292X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan secara detail sebagai berikut:

- Konstanta (α) = -1,361. Artinya, jika Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Inovasi nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya -1,361.
- Nilai Koefisien Regresi variabel Disiplin Kerja β_1 bernilai positif, yaitu 0,533. Artinya bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja

ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,454.

- Nilai Koefisien Regresi variabel Beban Kerja β_2 bernilai positif, yaitu 0,454. Artinya bahwa setiap peningkatan Beban Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,454.
- Nilai Koefisien Regresi variabel Inovasi β_3 bernilai positif, yaitu 0,292. Artinya bahwa setiap peningkatan Inovasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,292.

Hasil Uji Hipotesis Uji T

Untuk memastikan signifikansi hipotesis yang telah dibentuk dalam penelitian ini, dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji T). Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen antara lain etos kerja, beban kerja, dan inovasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai digunakan uji t. Hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji T

Model	nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.361	1.197		-1.137	,263
Disiplin Kerja (X1)	,533	,140	,485	3,805	,001
Beban Kerja (X2)	,454	,162	,375	2.808	,008
Inovasi (X3)	,292	,139	,275	2.107	,042

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS (2022)

- Disiplin Kerja (X_1)
 Hasil pengujian t dengan SPSS untuk variabel X_1 memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3.805 > t_{tabel} 1.689$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dari itu, dapat disimpulkan

bahwa H_o ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Prima Duta Nusantara.

b. Beban Kerja (X_2)

Hasil pengujian t dengan SPSS untuk variabel X_2 memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2.808 > t_{tabel} 1.689$ dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh beban kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Prima Duta Nusantara.

c. Inovasi (X_3)

Hasil pengujian t dengan SPSS untuk variabel X_3 memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,107 > t_{tabel} 1,689$ dengan nilai signifikan $0,042 < 0,05$. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh inovasi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Prima Duta Nusantara.

Uji F

Pengujian F adalah uji secara bersama-sama atau termasuk dari seluruh variabel bebas yang ada dengan variabel terikat. Hal ini dilakukan apabila peneliti memiliki lebih dari satu variabel bebas.

Tabel 7 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7,325	2	2,442	9,627	,000 ^b
Residual	9,131	36	,254		
Total	16,455	39			

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS (2022)

Sesuai hasil pengujian f di atas, bisa dilihat bahwasannya nilai F_{hitung} 9,627 dengan nilai F_{tabel} 2,86 sehingga nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,627 > 2,86$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya H_o ditolak dan H_a diterima, yang bermakna variabel Disiplin Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Inovasi (X_3) secara bersamaan berdampak besar terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Duta Nusantara.

Koefisien Determinasi (R^2)

Sejauh mana model dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2), menurut Ghazali (2018:97). Nilai nol hingga satu sesuai dengan koefisien determinasi. Berikut merupakan hasil uji koefisien determinan:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667 ^a	,445	,399	,50361

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS (2022)

Dengan menggunakan rumus berikut, seseorang dapat menentukan R kuadrat menggunakan Koefisien Determinasi:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,667)^2 \times 100\% \\
 &= 45\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 8 di atas, bahwasannya nilai R sebesar 0,667 dan R square (R^2) sebesar 0,445. Angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Inovasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah 45% sedangkan unsur lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini berdampak pada 55% sisanya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 40 responden pada PT Prima Duta Nusantara, yang memiliki karakteristik mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 92,5%, dengan usia

31 - 40 tahun sebanyak 62,5%, dengan pendidikan terakhir mayoritas responden adalah SMA/SMK sebanyak 55%, dan masa kerja 1 – 5 tahun mencapai 55%.

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial maupun Simultan

Berdasarkan temuan penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh etos kerja, beban kerja, dan kreativitas.

Hal ini ditunjukkan dengan temuan uji T, yaitu sebagai berikut.:

- a. Disiplin Kerja (X_1) Hasil pengujian t dengan SPSS untuk variabel X_1 memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3.805 > t_{tabel} 1.689$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.
- b. Beban Kerja (X_2) Hasil pengujian t dengan SPSS untuk variabel X_2 memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2.808 > t_{tabel} 1.689$ dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$.
- c. Inovasi (X_3) Hasil pengujian t dengan SPSS untuk variabel X_3 memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,107 > t_{tabel} 1,689$ dengan nilai signifikan $0,042 < 0,05$.

Serta hasil Uji F dengan nilai $F_{hitung} 9,627$ dengan nilai $F_{tabel} 2,86$ sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (9,627 > 2,86)$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, hipotesis ini membuktikan bahwasannya H_0 ditolak dan H_a diterima, yang bermakna variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Inovasi secara bersamaan berdampak besar terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Duta Nusantara.

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa antara disiplin kerja, beban kerja, inovasi, dan kinerja karyawan tergoong positif. Hal ini menunjukkan, jika terjadi kenaikan pada variabel disiplin kerja, beban kerja, dan inovasi maka akan terjadi kenaikan

juga pada variabel kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi memperlihatkan bahwasannya disiplin kerja, beban kerja, dan inovasi berdampak sebesar 45% terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja, beban kerja, dan inovasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang sudah tergolong normal dan cukup kuat.

Hal ini sejalan pada penelitian dengan judul “*Employee Performance Based on Discipline, Workload, and Emotional Intelligence at the Dinas Sosial Kota Kupang*”, menyatakan bahwasannya disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Tangerang Selatan. Selain itu, pada penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan”, menyatakan bahwa adanya keterkaitan antara hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan apabila meningkatnya kelelahan pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya dapat mengakibatkan menurunnya kapasitas dan daya tahan kerja yang mungkin berdampak pada menurunnya kinerja pegawai Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan..

Lalu pada penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Ekonomi Kreatif PT Nusantara Muda Bersinergi” mengklaim bahwasannya Kinerja karyawan secara signifikan dan menguntungkan dipengaruhi oleh inovasi. Pada PT Nusantara Bersinergi perlu ditingkatkan perilaku inovatif karyawan dengan cara manajemen perusahaan mempertimbangkan pemberian reward sesuai dengan hasil kinerja karyawan atau

kontribusi inovasi yang diberikan kepada perusahaan.

D. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT Prima Duta Nusantara diperoleh kesimpulan yaitu hasil analisa deskriptif berdasarkan tanggapan responden terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik. Dimensi dengan skor rata-rata tertinggi adalah dimensi taat asas. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi tersebut memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berusaha semaksimal mungkin dalam mengeloa waktu dengan menyusun prioritas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Hasil analisa deskriptif terhadap disiplin kerja secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik. Dimensi dengan skor rata-rata tertinggi adalah dimensi balas jasa. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi tersebut perusahaan mampu meberikan balas jasa sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan.

Hasil analisa deskriptif terhadap bebankerja secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik. Dimensi dengan skor rata-rata tertinggi adalah dimensi penggunaan waktu kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa seluruh karyawan mampu memaksimalkan penggunaan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil analisa deskriptif terhadap inovasi secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Dimensi dengan skor rata-rata tertinggi adalah dimensi inovasi pasar. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa seluruh karyawan mampu mencapai target pasar baru

sehingga targetperusahaan tercapai serta dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Dan secara simultan maupun parsial, disipin kerja, beban kerja, dan inovasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Duta Nusantara.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, peneliti memberikan beberapa rekomendasi untuk pihak perusahaan PT Prima Duta Nusantara dan bagi peneliti selanjutnya untuk menjadi masukan maupuun bahan pertimbangan bagi instansi dan penelitian. Untuk mengoptimalkan karyawan PT Prima Duta Nusantara mematuhi aturan-aturan perusahaan yang berlaku, banyak hal yang dapat dilakukan seperti sosialisasi kebijakan perusahaan yang berlaku dan memperhatikan perilaku karyawannya untuk memastikan bahwa kinerja karyawan terus meningkat dan tugas-tugasyang diberikan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan cepat.

Dalam menjaga hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan, disarankan agar PT Prima Duta Nusantara mengadakan acara family gathering atau liburan bersama agar meningkatkan sikap saling menghargai dan membangun interaksi yang positif. Selain itu, seorang pimpinan juga harus mampu menunjukkan sikap terbaiknya agar tercipta hubungan yang baik antara keduanya.

Dalam memberikan kenyamanan pada kondisi pekerjaan, PT Prima Duta Nusantara memberikan fasilitas yang baik dan nyaman kepada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Dan memberikan jobdesc yang sesuai dengan kemampuannya agar dapat meningkatkan inisiatif kinerja tanpa adanya beban atau stress dalam bekerja.

Dan untuk karyawan dapat

meningkatkan dalam menciptakan sesuatu yang berbeda dari yang sudah ada agar perusahaan dapat berkembang lebih pesat sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, seperti contohnya budaya organisasi, motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Dinda, R., Qomari, N., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. The Univenus di Sidoarjo. *Jurnal Benchmark*, 2(1), 70-80.
- Edison, E., Lubis, Y., & Hermanto, B. (2018). *Manajemen Dan Riset SDM Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Pengantar Manajemen*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018). *Pengantar Manajemen*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metode Penelitian (Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, M. S. (2107). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Value*, 17 (1), 48-57.
- Mangkunegara, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S.Sandiasih, Ed)*. PT. Remaja Rosdakarya Offside.
- Mangkunegara, A. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Nurkhotimah, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang. *Jurnal Manageable* 1(1).
- Riwukore, J. R., Yustini, T., & Likur, A. (2022). Employee Performance Based on Discipline, Workload, and Emotional Intelligence at the Dinas Sosial Kota Kupang. *Enrichment: Journal of Management*, 1857–1870.
- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi di Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 264–275.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Edisi Kedua)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Edisi Kedua)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Edisi Kedua)*. Alfabeta.
- Sukmadi. (2016). *Inovasi dan kewirausahawan*. Humaniora.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Syardiansyah, & Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap KinerjaKaryawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(1), 149–167.