

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN RISET DAN INOVASI DAERAH (BAPPERIDA) KABUPATEN MAMASA

Natsharani Tasik Dawa; Universitas Negeri Makassar¹

Nurman; Universitas Negeri Makassar²

Burhanuddin; Universitas Negeri Makassar³

Chalid Imran Musa; Universitas Negeri Makassar⁴

Uhud Darmawan Natsir; Universitas Negeri Makassar⁵

*Correspondence: natsharanitasikdawa@gmail.com

ABSTRACT

Keywords:

Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Article Info:

Received: 07/03/2026

Revised: 17/04/2026

Accepted: 27/05/2026

Published: 17/06/2026



Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Riset, dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kabupaten Mamasa. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, menggunakan instrumen kuesioner yang disebarakan kepada 56 responden pegawai aktif. Data dianalisis melalui analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, beban kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,585, yang berarti 58,5% variasi kepuasan kerja pegawai dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 41,5% dipengaruhi faktor lain di luar model seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International \(CC BY-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

How to cite:

Dawa, N. T., Nurman, Burhanuddin, Musa, C. I., & Natsir, U. D. (2026). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Riset Dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kabupaten Mamasa. *SINOMIKA JOURNAL: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(2), 181–190. <https://doi.org/10.47353/sinomika.v5i2.3588>

Introduction

Era globalisasi dan perkembangan teknologi menuntut pemerintah memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kabupaten Mamasa sebagai instansi strategis memiliki peran penting dalam perencanaan pembangunan daerah. Pegawai BAPPERIDA dituntut untuk memiliki kinerja tinggi, disiplin, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di BAPPERIDA Kabupaten Mamasa.

Literature Review

Beban Kerja: Beban kerja adalah jumlah tugas yang diberikan kepada pekerja, baik fisik maupun mental (Mahawati dkk, 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja meliputi faktor internal dan eksternal (Budiasa, 2021).

Disiplin Kerja: Disiplin kerja adalah usaha untuk mencegah pelanggaran terhadap persyaratan yang disepakati bersama (Pranitasari, 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi kompensasi, teladan kepemimpinan, aturan yang jelas, dan pengawasan (Khoirinisa dalam Pranitasari dan Khotimah, 2021).

Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya (Afandi dalam Haris, 2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi pemenuhan kebutuhan, kesenjangan, pencapaian nilai, keadilan, dan budaya organisasi (Afandi dalam Fajar W, 2022).

Penelitian terdahulu: Susi Susanti, dkk (2024) meneliti kepuasan kerja dengan variabel lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan work-life balance pada karyawan Mega Finance Cabang Jember. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan.

Hipotesis:

H1: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPERIDA Kabupaten Mamasa.

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPERIDA Kabupaten Mamasa.

H3: Beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPERIDA Kabupaten Mamasa.

Method

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPERIDA Kabupaten Mamasa. Populasi penelitian berjumlah 56 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert empat poin, dan seluruh item instrumen telah dinyatakan valid serta reliabel. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda melalui bantuan SPSS versi 27, dengan terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dan hasilnya menunjukkan bahwa model layak digunakan. Model penelitian dirumuskan sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk melihat pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Results and Discussion

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPERIDA Kabupaten Mamasa. Populasi penelitian berjumlah 56 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert empat poin, dan seluruh item instrumen telah dinyatakan valid serta reliabel.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan		R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban kerja (X1)	1	0.648	0.258	Valid
	2	0.892	0.258	Valid
	3	0.743	0.258	Valid
	4	0.731	0.258	Valid
	5	0.776	0.258	Valid
	6	0.785	0.258	Valid
	7	0.807	0.258	Valid
	8	0.830	0.258	Valid

Source: Data Processed, 2026

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan		R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X2)	1	0.833	0.258	Valid
	2	0.804	0.258	Valid
	3	0.817	0.258	Valid
	4	0.842	0.258	Valid
	5	0.761	0.258	Valid
	6	0.820	0.258	Valid
	7	0.757	0.258	Valid
	8	0.763	0.258	Valid

Source: Data Processed, 2026

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan		R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan kerja (Y)	1	0.751	0.258	Valid
	2	0.644	0.258	Valid
	3	0.798	0.258	Valid
	4	0.628	0.258	Valid
	5	0.672	0.258	Valid
	6	0.768	0.258	Valid
	7	0.661	0.258	Valid
	8	0.712	0.258	Valid

Source: Data Processed, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, diperoleh bahwa seluruh nilai r-hitung berada di atas nilai r-tabel sebesar **0,258** pada taraf signifikansi 5%. Tidak terdapat satu pun item yang memiliki nilai r-hitung di bawah batas minimum, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan memenuhi syarat validitas. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam instrumen penelitian mampu mengukur aspek yang dimaksud secara akurat dan konsisten dengan konstruk teoritis masing-masing variabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan **valid** dan layak digunakan untuk tahap analisis berikutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja	0.905	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.919	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.851	0.60	Reliabel

Source: Data Processed, 2026

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Variabel Beban Kerja (X1) memperoleh nilai sebesar 0,905, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,919, dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,851. Hal ini berarti seluruh butir pernyataan dalam kuesioner konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel masing-masing secara stabil pada penelitian.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Item	Signifikansi	Unstandarized Residual
N	0.05	56
Asymp, Sig. (2-tailed)		.054
Monte Carlo Sig. (2-tailed)		.051

Source: Data Processed, 2026

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.054 dan Monte Carlo Sig. sebesar 0.051, yang keduanya lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Dengan demikian, data layak untuk digunakan dalam analisis statistik parametrik selanjutnya seperti uji regresi linier.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Item	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	.529	1.890
X2	.529	1.890

Source: Data Processed, 2026

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel X1 dan X2 masing-masing sebesar 0,529 dan nilai VIF sebesar 1,890. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini. Artinya, masing-masing variabel independen (X1 dan X2) dapat digunakan untuk menjelaskan variabel dependen yaitu Kepercayaan Konsumen secara valid tanpa saling memengaruhi secara berlebihan.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Item	Coefficients	
	t	Sig.
(constant)	.739	.463
X1	.646	.521
X2	-.547	.587

Source: *Data Processed, 2026*

Berdasarkan tabel *Coefficients* pada uji heterokedastisitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel X1 sebesar 0,521 dan untuk variabel X2 sebesar 0,587. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi ini. Artinya, varians residual dari setiap pengamatan bersifat konstan atau sama (homokedastisitas), sehingga model regresi yang digunakan sudah baik dan hasil estimasinya dapat dipercaya. Dengan demikian, variabel X1 dan X2 tidak menimbulkan gangguan atau ketidakwajaran dalam penyebaran data.

Hasil Uji Parsial (t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Item	Coefficients	Sig.
	t	
(constant)	1.289	.203
X1	3.385	.001
X2	3.467	.001

Source: *Data Processed, 2026*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan :

$$Y=3.341+0.420X_1+0.410X_2+ e$$

Dapat dijelaskan hasil uji t (uji parsial) dari tabel di atas, diperoleh nilai t hitung X1 = 3.385 dengan Sig. = 0.001, dan t hitung X2 = 3.467 dengan Sig. = 0.001. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, semakin baik pengelolaan beban kerja dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka kepuasan kerja mereka juga akan meningkat secara nyata.

Hasil Uji Simultan (F)

Tabel 9. Hasil uji F

Model	Anova	
	F	Sig.
Regression	37.426	.000

Source: *Data Processed, 2026*

Berdasarkan tabel ANOVA (Uji F) pada tabel di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 37.426 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Karena hasil menunjukkan bahwa Sig. = 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil Uji Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R square	R square adjusted	Std. error of the estimate
1	0.765	0.585	0.570	2.09

Source: Data Processed, 2026

Berdasarkan tabel Model Summary pada gambar di atas, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0.585 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0.570. Nilai $R^2 = 0.585$ berarti bahwa 58,5% variasi perubahan kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama. Sedangkan sisanya, yaitu 41,5%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kompensasi, atau gaya kepemimpinan. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai Bapperida Kabupaten Mamasa.

Uji Hipotesis dan Interpretasi Hasil

a) Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3.385 dengan signifikansi $0.001 < 0.05$, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengaturan dan pembagian beban kerja yang diterima pegawai, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan meningkat. Kondisi ini menggambarkan bahwa pegawai Bapperida mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan berkat adanya pembagian tugas yang jelas dan target kerja yang realistis. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa beban kerja yang sesuai kemampuan akan meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja pegawai.

b) Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3.467 dan signifikansi $0.001 < 0.05$, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam menaati aturan, menjaga ketepatan waktu, dan melaksanakan tugas sesuai prosedur, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang teratur dan disiplin memberikan rasa aman, nyaman, dan stabil bagi pegawai, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

c) Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja

Hasil uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai F hitung sebesar 37.426 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut bersama-sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja pegawai secara kuat. Dengan adanya beban kerja yang terstruktur dan tingkat kedisiplinan yang tinggi, pegawai merasa lebih terarah dan nyaman dalam menyelesaikan tugas, sehingga tingkat kepuasan kerja meningkat. Hasil ini memperkuat bahwa pengelolaan beban kerja dan kedisiplinan

merupakan faktor penting dalam membangun kepuasan kerja di Bapperida Kabupaten Mamasa.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPERIDA Kabupaten Mamasa, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Beban kerja terbukti berpengaruh signifikan, yang menunjukkan bahwa pembagian tugas yang proporsional dan target kerja yang jelas mampu meningkatkan kenyamanan serta kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab yang tinggi menciptakan suasana kerja yang lebih stabil dan produktif. Secara simultan, beban kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang konsisten dan saling melengkapi dalam membentuk kepuasan kerja pegawai, sehingga keduanya menjadi faktor penting dalam mendukung kualitas pelayanan dan kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, pimpinan BAPPERIDA Kabupaten Mamasa diharapkan terus meningkatkan pengelolaan beban kerja agar lebih seimbang dan sesuai dengan kapasitas pegawai, melalui pembagian tugas yang jelas, penyesuaian target kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, disiplin kerja perlu diperkuat melalui penegakan aturan yang konsisten, pemberian contoh yang baik oleh pimpinan, serta pemberian penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan perilaku disiplin dan kinerja tinggi. Lebih lanjut, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan memasukkan variabel tambahan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di sektor pemerintahan.

References

- Aditya, M. D., Adiwinata, D., & Irawan, I. (2025). Kepuasan Kerja: Grit dan Keseimbangan Hidup kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 200-220. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsm/article/view/34465>
- Alieviandy, N. S., Khan, M. A., & Bukhari, E. (2024). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 405-418. <https://www.ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/1937>
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8-16. <http://eksis.unbari.ac.id/index.php/EKSIS/article/view/337>

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/515>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/515>
- Ayu, D. P., & Kartika, R. C. (2021). Pengaruh Person-Environment Fit, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Pegawai. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 7(2), 175-185.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- budiasa, I. (2021). BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA . purwokerto : CV. pena persada.
- Cahyadi, R., Adithio, R., & Santoso, A. B. (2023). The influence of workload and compensation on employee satisfaction. *Prisma Sains: Jurnal Pengkajian Ilmu dan Pembelajaran Matematika dan IPA IKIP Mataram*, 11(1), 146-155. <https://e-journal3.undikma.ac.id/index.php/prismasains/article/view/6618>
- Dawam, M., & Setiawan, I. T. (2022). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik). *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 77-88. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/2134>
- Fani, T. R., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (4). 2179-2185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 228-240.
- Harefa, O. O., & Saputra, A. (2023). The influence of work motivation, work discipline and workload on employee performance at PT Sanwa Engineering Batam. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 4(2), 445-458. <http://journal.almatani.com/index.php/invest/article/view/581>

- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205-214. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/1094>
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 2(02), 46-52. <http://justme.ft-uim.ac.id/index.php/JUSTME/article/view/17>
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 2(02), 46-52. <http://justme.ft-uim.ac.id/index.php/JUSTME/article/view/17>
- Ken satrio utomo, k. E. N. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pt pln unit induk distribusi sumatera barat (doctoral dissertation, universitas andalas). <Http://scholar.unand.ac.id/477407/>
- Mahawati, Eni; yunita, ika; ferinia, rolyana. (2021). Analisis beban kerja dan Produktivitas kerja . semarang : Yayasan Kita Menulis
- Munazilah, S. N., & Iryanti, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1841-1849. <https://pdfs.semanticscholar.org/dbf0/44ab665a897efd9f612fbf2b4c40a2c48113.pdf>
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301-320. <http://journal.stkipsubang.ac.id/index.php/didaktik/article/view/4451>