

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GHIM LI INDONESIA DI KOTA BATAM

Jenniwati Br Ginting

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putera Batam

jennygintin380@gmail.com

Mauli Siagian

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putera Batam

maulisgn@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan bagaimana kinerja karyawan di PT dipengaruhi oleh disiplin kerja dan beban kerja. Ghim Li Indonesia di Kota Batam. Untuk strategi pengambilan sampel penelitian ini yaitu random atau acak untuk setiap departemen, partisipannya adalah karyawan PT. 120 orang, Ghim Li Indonesia. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dengan nilai thitung variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 2,070, nilai ttabel sebesar 1,657, dan nilai signifikan sebesar 0,041 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Nilai thitung variabel beban kerja (X2) sebesar 9,678 dengan nilai ttabel sebesar 1,657 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, nilai sig uji F adalah 0,000. < 0,05 dan nilai F hitungannya adalah 54,676 > Dari Tabel 3.07, penulis menarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan atau signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci

Disiplin kerja, Beban kerja dan Kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Istilah "manajemen sumber daya manusia," atau HRM, mengacu pada ilmu atau teknik untuk mengatur hubungan dan fungsi sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu dengan cara yang memaksimalkan tujuan bersama organisasi, tenaga kerja, dan masyarakat (Daryanto, 2017: 15). Karena sumber daya manusia (SDM) merupakan aset organisasi selain faktor lain seperti modal, teknologi, dan material, mereka juga merupakan komponen kegiatan organisasi yang paling penting. Untuk memastikan bahwa kegiatan visi dan misi dijalankan, organisasi selalu menuntut kinerja terbaik dari karyawannya. Kinerja karyawan tidak selalu dalam bidang yang diinginkan oleh karyawan atau organisasi dalam praktiknya.

Hasil dari kinerja keseluruhan seseorang saat melakukan tugas utamanya pada waktu tertentu adalah kinerja karyawannya. Setiap karyawan tentunya memiliki tujuan yang harus dipenuhi serta standar atau peraturan kerja yang telah dikomunikasikan sebelumnya dan telah disepakati oleh kedua belah pihak dalam rangka melaksanakan tugas pokok tersebut. Setiap hasil kinerja karyawan harus sejalan dengan kewajiban

terkait pekerjaan masing-masing (Fatimah, 2021). Pernyataan ini didukung oleh (Siagian, 2017) yang menyatakan bahwa Perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan pada tingkat individu dan kelompok untuk menentukan apakah mereka mampu menangani tanggung jawab utama yang diberikan kepada mereka.

Untuk menentukan apakah peran manajer atau pemimpin secara keseluruhan dapat dilakukan secara efektif atau tidak, disiplin menjadi tolok ukur. Disiplin kerja merupakan prosedur yang dapat memotivasi seseorang untuk mematuhi dan menjunjung tinggi peraturan perusahaan. Semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai tergantung pada seberapa disiplin seorang karyawan. Petugas akan mematuhi semua peraturan yang berlaku dengan disiplin yang ketat sehingga pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pernyataan tersebut didukung dengan informasi yang dikomunikasikan perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat mempraktekkan disiplin kerja dan mempertanggungjawabkan tugasnya sehingga menghasilkan hasil yang memuaskan (Siagian, 2018) tujuan disiplin kerja, menurut pernyataan tersebut, adalah untuk meningkatkan kesadaran diri agar karyawan dapat mematuhi aturan-aturan yang berlaku pada suatu perusahaan. Pemimpin menggunakan pendekatan ini untuk berkomunikasi dengan pengikutnya, yang pada akhirnya mengubah cara mereka berperilaku.

Jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dalam jumlah waktu tertentu disebut sebagai beban kerja mereka. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah waktu tersebut sambil diberi tugas yang berbeda, itu tidak dianggap sebagai beban kerja; Namun, jika karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan tugasnya, itu dapat dianggap sebagai beban (Vanchapo, 2020).

PT. Ghim Li Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Garment. Perusahaan tersebut berdiri tahun 2005. Kinerja karyawan yang tinggi tentunya menjadi keinginan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya agar produktifitas perusahaan semakin meningkat. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai harus terus dilakukan. Salah satu upaya tersebut adalah meninjau beban kerja untuk mengurangi stres kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja, dan mengembangkan berbagai inisiatif lain untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan pada PT. Ghim Li Indonesia Masih ada beberapa karyawan yang kinerjanya tidak baik untuk bisnis. Masih banyak karyawan yang belum memberikan usaha terbaiknya kepada perusahaan. Selain itu, saya mengamati fenomena di perusahaan ini di mana masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan terkait jam kerja. Beberapa karyawan tampaknya masih belum termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepada mereka. Sering kali, beberapa pekerja terus melakukan kesalahan ini. Disiplin kerja yang tinggi akan menguntungkan perusahaan dan karyawan, meskipun juga membantu karyawan mengembangkan nilai-nilai positif. Belum lagi tugas para pekerja ini sangat banyak dan menumpuk sehingga membebani pekerja itu sendiri. Selain itu, tugas dengan tenggat waktu harus diselesaikan pada waktu yang ditentukan oleh pemberi kerja.

Salah satu hal yang mendongkrak kinerja pekerja adalah beban. Salah satu faktor penurunan kinerja akibat beban kerja adalah keharusan untuk mengelola dua atau lebih tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan. Performa kerja menurun karena ada lebih banyak permintaan untuk menyelesaikan tugas-tugas ini. Beban kerja, di sisi lain, akan berlebihan jika karyawan bekerja di bawah harapan. Karyawan yang melebihi standar mungkin melakukannya karena kapasitas mereka sendiri lebih besar dari perkiraan standar.

Fenomena ini memiliki efek negatif dan akan membuat Anda lelah secara fisik dan mental. Kinerja karyawan sangat menderita karena beban kerja yang berlebihan. Beban kerja tidak akan mempengaruhi para pekerja ini jika mereka menyelesaikannya dengan benar dan lengkap. Banyak dari tugas-tugas ini salah karena kelalaian karyawan itu sendiri. Karyawan terkadang melakukan tugasnya dengan cara memaksa, yang menurunkan kualitas pekerjaan karyawan itu sendiri. Selain itu, ini memiliki dampak signifikan pada seberapa baik kinerja karyawan dengan memengaruhi kualitas kerja mereka secara negatif. Menurut informasi yang saya terima dari bisnis, keluhan tentang karyawan adalah jenis yang paling umum. Pelanggan merasa tidak nyaman dan tidak puas dengan layanan yang mereka terima ketika kurangnya tindak lanjut dan komunikasi dari pelaku bisnis. Pelanggan percaya bahwa staf perusahaan, baik di lapangan maupun di administrasi kantor, kekurangan data dan informasi yang sama. Karyawan di kantor seringkali tidak mengetahui informasi yang dilakukan oleh karyawan di lapangan, begitu pula sebaliknya. Dampak terhadap kepuasan pelanggan terhadap layanan perusahaan sudah jelas. Karena komunikasi yang buruk antara pekerja kantor dan pekerja lapangan, insiden seperti yang dijelaskan di atas mungkin terjadi, hal ini terjadi dikarenakan banyaknya beban kerja yang diterima karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan lainnya.

II. LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah strategi yang digunakan manajer untuk mempengaruhi kemauan pekerja untuk mengubah perilaku mereka serta untuk meningkatkan kesadaran dan motivasi untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan norma sosial yang relevan (Rivai, 2019). Kepatuhan terhadap semua aturan lisan dan tertulis disebut sebagai disiplin kerja, sejalan dengan aturan tersebut, dan mampu menerapkan sanksi bila diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, bukan hanya menghindarinya (Kelvin & Siagian, 2020). Menurut Suryani dan Zakiah (2019), disiplin kerja merupakan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, dan karyawan diharapkan untuk secara sukarela menegakkannya.

Kita dapat menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan karena biasanya meningkatkan kesadaran seseorang akan tanggung jawab mereka untuk melakukan pekerjaan mereka, meningkatkan moral, dan menyinggung rasa tanggung jawab mereka. Jika ada disiplin kerja yang baik, bisnis dapat dengan mudah mencapai tujuannya..

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah beban fisik dan mental yang harus dilakukan oleh setiap karyawan. Menurut prediksi Mahawati untuk tahun 2021, setiap tugas perlu dipertimbangkan dengan cermat dan diberikan kepada pelakunya. Ada beban kerja fisik dan mental, masing-masing dengan tekanan yang berbeda. Tanggung jawab adalah persyaratan untuk setiap tugas yang diberikan karyawan (Sinaga, 2021).

Proses dimana seseorang melengkapi kewajiban posisi atau kelompok posisi yang dilakukan dalam keadaan tertentu dalam periode waktu yang telah ditentukan dikenal sebagai beban kerja (Monika, 2018).

Dengan menggunakan pandangan para ahli di atas sebagai pedoman, dapat disimpulkan bahwa beban kerja mengacu pada situasi di mana karyawan dituntut untuk melakukan terlalu banyak tugas atau diberikan waktu yang tidak cukup untuk

melakukannya dengan tetap mempertahankan tingkat kewaspadaan yang tinggi, dengan pertimbangan diberikan kepada beban fisik, mental, dan waktu.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi akan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kecuali jika benar-benar buruk atau ada yang tidak beres, bos sering tidak menyadarinya (Poltak, 2019: 43). Perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan pada tingkat individu dan kelompok untuk menentukan apakah mereka mampu menangani tanggung jawab utama yang diberikan kepada mereka (Shinta & Siagian, 2020).

Pekerjaan yang dihasilkan atau diselesaikan oleh karyawan diekspresikan melalui kinerja. Hasil ini didokumentasikan secara akurat sehingga standar kinerja yang seharusnya dipenuhi dan peristiwa yang terjadi dapat dinilai dengan baik. Kinerja pada dasarnya didefinisikan sebagai berhasil menyelesaikan tugas. Kemampuan, usaha, dan kesempatan semuanya berperan dalam kinerja aktual seseorang (Donni, 2017: 3).

Dari berbagai sudut pandang tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang secara kualitatif dan kuantitatif, yang memungkinkannya tampil dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugas sesuai tugas dan tugas yang telah ditentukan sebelumnya.

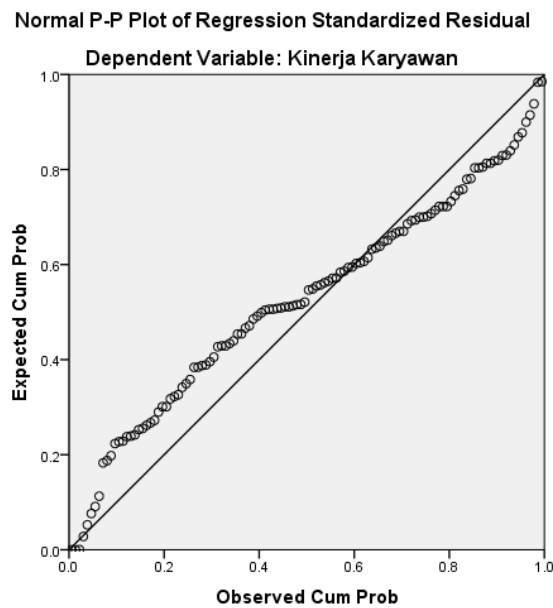
III. METODOLOGI PENELITIAN

Kuesioner digunakan sebagai alat penelitian sebagai bagian dari metode penelitian survei yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data baik dari populasi besar maupun kecil. Data yang dikumpulkan kemudian digunakan untuk membuat distribusi dan kejadian relatif dari data serta hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis (Sugiyono, 2018: 13).

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Ghim Li Indonesia sebanyak 3.965 orang per Agustus 2022. Ukuran sampel minimal 100 disarankan, menurut Hair (2014: 176). Metode menjadi sangat sensitif jika ukuran sampel terlalu besar, katakanlah 400, membuatnya sulit untuk menentukan kesesuaian metode. Suatu ukuran sampel secara umum akan dianggap dapat diterima jika memiliki rasio 5 sampai 10, dengan ukuran sampel ditentukan dengan mengalikan jumlah indikator dengan jumlah variabel laten dengan faktor 5 sampai 10 untuk menentukan ukuran sampel minimum. Jumlah maksimum sampel untuk penelitian ini berdasarkan pedoman ini adalah $(12 \times 2) \times 5 = 120$. Jumlah sampel untuk penelitian ini, yang diambil dari 120 responden yang merupakan karyawan PT, ditentukan oleh hasil perhitungan. Indonesia Ghim Li.

IV. HASIL PENELITIAN

Uji ini menentukan apakah distribusi data normal atau hampir normal ada untuk variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi.



Gambar 4.1. Normalitas

Titik-titik ada di sekitar garis menurut plot P-P Normal dari regresi standar. Hasil ini menunjukkan distribusi normal model.

Untuk memastikan korelasi ideal antara variabel independen dalam model regresi, pengujian multikolinieritas digunakan.

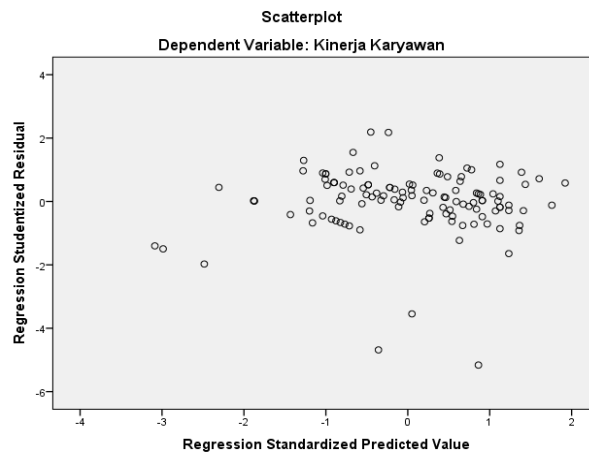
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1	<i>Disiplin Kerja</i>	0,965	1,037
2	Beban kerja	0,965	1,037

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2022

Nilai VIF variabel bebas 1,037 kurang dari 10 dan nilai tolerance 0,965 lebih besar dari 0,10 berdasarkan hasil pengujian tersebut di atas. Berdasarkan hasil pengolahan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel dalam model regresi.

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk memastikan apakah varians residual model regresi untuk pengamatan yang berbeda adalah sama atau tidak.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena sebaran titik-titik pada Gambar 4.3 tidak menyebar di atas atau di bawah nol pada sumbu y atau menunjukkan pola yang berbeda.

Persentase kontribusi variabel bebas Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) dihitung dengan menggunakan analisis koefisien determinasi dalam regresi linier berganda. Tabel di bawah ini menunjukkan kesimpulan dari analisis determinasi.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.474	5.969
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Variabel bebas Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) masing-masing memberikan kontribusi sebesar 48,3 persen dan 51,7 persen terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y), menurut angka R² (R square) tabel tersebut di atas, yaitu sebesar 0,483 atau 48,3 persen. Persentase sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar penelitian ini.

Uji t diperlukan untuk mengetahui signifikansi hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 3. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.612	6.140		1.240	.218
	Disiplin Kerja	.309	.149	.140	2.070	.041
	Beban Kerja	.752	.078	.655	9.678	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Nilai t tabel adalah 1,657, nilai df = 120 menunjukkan demikian. Dapat dilihat bahwa: berdasarkan temuan uji t yang terdapat pada 4.12.

1. Karena variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai thitung sebesar 2,070, dapat disimpulkan bahwa nilai ttabel sebesar 1,657 dan nilai signifikansi 0,041 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05 sehingga disimpulkan berpengaruh signifikan dan langsung terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Diketahui variabel beban kerja (X2) memiliki nilai thitung sebesar 9,678, nilai ttabel sebesar 1,657, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05, dengan kesimpulan ada hubungan yang jelas antara hal tersebut dengan kinerja karyawan, serta dampak yang cukup besar (Y).

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan bahwa setiap variabel independen dalam model memiliki dampak gabungan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 97).

Tabel. 4 Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3895.717	2	1947.859	54.676	.000 ^b
	Residual	4168.150	117	35.625		
	Total	8063.867	119			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja						

Nilai sig adalah 0,000 sesuai tabel 4.13 dan nilai F hitungnya adalah 54,676. Penulis mengambil kesimpulan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan atau signifikan terhadap kinerja pegawai dari Tabel 3.07. Karena dari hasil uji Fhitung diketahui bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah $54,676 > F_{Tabel} = 3,07$, juga jelas bahwa sementara H_0 diterima, H_a tidak.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t SPSS, dimana nilai thitung sebesar 2,070, nilai ttabel sebesar 1,657, dan nilai signifikansi sebesar 0,041 (lebih kecil dari nilai alpha 0,05), maka dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun signifikan. Dalam situasi ini, derajat disiplin kerja yang dimiliki karyawan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan; semakin banyak tujuan perusahaan yang tercapai, semakin tinggi gaji yang dibayarkan. Oleh karena itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dessy Sinta dan Mauli Siagian, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo. Penelitian oleh (Syardiansyah, 2020) juga menyatakan bahwa Disiplin Kerja Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Scofindo Kabupaten Aceh Tamiang.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan

Kesimpulan secara parsial bahwa variabel beban kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat ditarik dari hasil uji t dengan menggunakan SPSS, yang memiliki nilai thitung sebesar 9,678, nilai ttabel sebesar 1,657, dan nilai signifikan sebesar 0,000 bahwa kurang dari nilai alpha 0,05. Anggota staf perusahaan dapat dianggap sebagai pekerja berpengalaman karena mereka bersemangat dengan apa yang mereka lakukan. Karyawan selalu merencanakan pekerjaannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai walaupun dengan beban kerja yang berat yang diberikan oleh perusahaan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan perusahaan memiliki beban kerja yang berat, mereka masih dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan jumlah pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan (Hakim, R, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja pegawai BKPSDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian lainnya (Hartono, 2020).

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut temuan studi tersebut, kinerja karyawan secara signifikan atau signifikan dipengaruhi oleh etos kerja dan beban kerja. Karena dapat disimpulkan dari hasil uji Fhitung diperoleh nilai F hitung sebesar $54,676 > FTabel = 3,07$, sehingga dapat dikatakan H_0 diterima sedangkan H_a ditolak dan dapat dikatakan bahwa secara simultan variable disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Kurnia, A, 2022) yang menurutnya "Beban Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Sicepat Express Batam,". Menurut (Raudha, 2022) terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan, sehingga semakin mendukung penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan dapat ditarik dari temuan penelitian berdasarkan analisis data, interpretasi temuan, dan pembahasan hasil yang telah disajikan:

1. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja.
2. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja..
3. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja dan disiplin kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulisa mengucapkan terima kasih kepada Pimpinan PT serta setiap karyawan yang telah membantu penulis dalam menyusun hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Eni Mahawati, I. Y. (2021). Ebook. In Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja (p. 148). Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). A Primer On Partial Least Squares

Structural Equation Modeling (PLS-SEM). America: SAGE

- Kelvin., M.Siagian. (2020). Pengaruh Displin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Sintera di Kota Batam, Jurnal Ilmiah manajemen Bisnis dan inovasi, Vol.7, No.2, 206-219
- Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok: RajaGratindo Persada
- Rusdy A. Rivai. (2019). Manajemen. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
- Siagian, M. (2017). Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2 (3), 1–16.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja DanKompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6 (2), 22–49
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 16–30. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1183>
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet
- Syardiansyah, (2022). Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 13, No. 1, 2022 e-ISSN: 2301-8313 <http://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Vanchopo, A. R. (2020). Beban kerja dan stress kerja. *Humaniora*, Vol 1