

Peran Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Siti Umamah^{1*}, Djaka Adiwinata², Irawan³
^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Faletehan
sitiumamah1452@gmail.com*



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.lumbangpare.org/index.php/maras>

Vol. 3 No. 3 September 2025

Page: 1197-1206

Article History:

Received: 13-09-2025

Accepted: 19-09-2025

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 38 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada pegawai, dan dianalisis menggunakan software SmartPLS 3.29. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini mengidentifikasi bahwa peningkatan disiplin kerja tidak secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, yang berarti semakin baik pengelolaan beban kerja yang dilakukan, maka produktivitas cenderung meningkat. Secara simultan, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa kombinasi keduanya tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai jika dikelola secara optimal.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Beban Kerja; Produktivitas Pegawai

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang sangat pesat saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis. Memajukan usaha tersebut diperlukan manajemen yang tepat. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan juga berkembang dalam operasinya. Persaingan yang ketat juga akan menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu antisipasinya adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih tampil dan berkualitas. Disiplin kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam sumber daya manusia, karena

semakin baik kedisiplin pegawai maka akan semakin tinggi pula indikator kinerjanya. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sara Romatua Sinaga & Sarimonang Sihombing, 2021). Disiplin juga memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena dalam melaksanakan berbagai aktivitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat dibutuhkan agar pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Upaya dalam memberikan disiplin tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pada organisasi. Penelitian ini akan mengkaji dan akan berusaha untuk mengetahui peran disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai.

Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan aset penting dan memiliki peran besar dalam kesuksesan suatu perusahaan atau instansi. Manusia menjadi penggerak utama dan penentu arah jalannya organisasi. Oleh karenanya, perhatian dari pemimpin terhadap para pegawai sangat diperlukan. Pegawai adalah faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi tidak hanya membutuhkan pegawai yang mampu, cakap, dan juga terampil. Tetapi juga yang memiliki kemauan untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang terbaik. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada pegawai yang memiliki keterampilan serta semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil yang memuaskan. Kenyataannya, tidak semua pegawai mempunyai kemampuan ataupun keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang juga tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga produktivitasnya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Produktivitas pegawai memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi biasanya lebih unggul dalam persaingan pasar. Mereka mampu merespon tantangan bisnis yang rumit serta menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan secara lebih efisien. Selain itu, tingginya produktivitas juga membuka peluang bagi terciptanya inovasi, karena para pegawai memiliki waktu dan kesempatan untuk mengeksplorasi suatu gagasan baru. Produktivitas yang tinggi juga berhubungan erat dengan peningkatan kinerja finansial perusahaan.

Permasalahan terkait disiplin dan beban kerja sering terjadi di berbagai instansi. Data absensi menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang sering datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan, atau kurang mematuhi peraturan. Hal ini berdampak pada rendahnya kualitas layanan dan target kinerja. Di sisi lain, ada pula pegawai yang mengeluhkan beban kerja tidak merata, sebagian pegawai terbebani pekerjaan berlebih sementara sebagian lainnya memiliki pekerjaan lebih ringan. Ketidakmerataan ini menimbulkan ketidakpuasan dan berpotensi menurunkan produktivitas tim.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja memiliki keterkaitan erat dengan produktivitas pegawai. (Dini Riskhi Arani et al., 2020) menegaskan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas. Sementara itu, penelitian (Putri Ilhami et al., 2024) menemukan bahwa beban kerja berlebihan dapat menurunkan kinerja, terutama jika tidak diimbangi dengan dukungan organisasi. Namun, masih terdapat perbedaan hasil penelitian, terutama mengenai pengaruh simultan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain pendekatan kuantitatif. Metode ini bertujuan untuk mengukur serta menganalisis hubungan antar variabel secara sistematis dan objektif dengan cara menumpulkan data berbasis angka. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya dan mengetahui sejauh mana pengaruh antar variabel yang diteliti. Data dianalisis dengan teknik statistik guna menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas.

Menurut (Unggul Purwohedi, 2022) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyajikan sejumlah pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawab. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data primer, dengan membagikan kuesioner sebagai alat bantu. Dalam penelitian ini, jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup langsung, di mana responden cukup memberikan tanda pada pilihan jawaban yang sesuai menurut mereka.

Data penelitian dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Jenis data yang diperoleh berskala interval dan disusun dalam bentuk pernyataan-pernyataan yang mencerminkan indikator masing-masing dimensi variabel yang diteliti. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, di mana responden diminta untuk memilih satu dari lima pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan mereka.

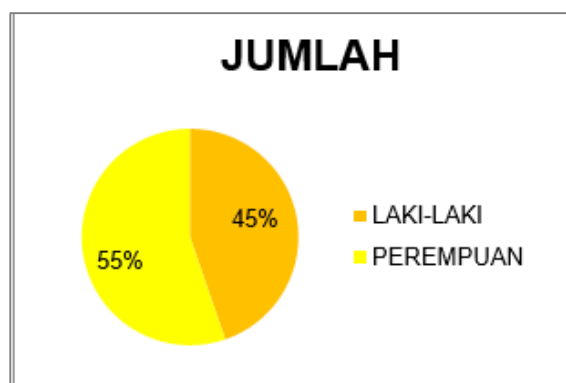
Pendekatan kuantitatif ini sesuai digunakan dalam penelitian yang mengkaji dinamika perilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengungkap peran disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang.

Dalam menganalisis data, terhadap data yang diperoleh penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif dimaksud untuk menjelaskan secara terperinci mengenai variabel penelitian yang diteliti berdasarkan data-data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang akan dapat diambil dalam suatu kesimpulan. Penggunaan metode PLS-SEM dalam penelitian ini didasarkan pada jumlah sampel yang relatif kecil, yakni 38 responden, sehingga metode ini dianggap lebih sesuai untuk memperoleh hasil analisis yang optimal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

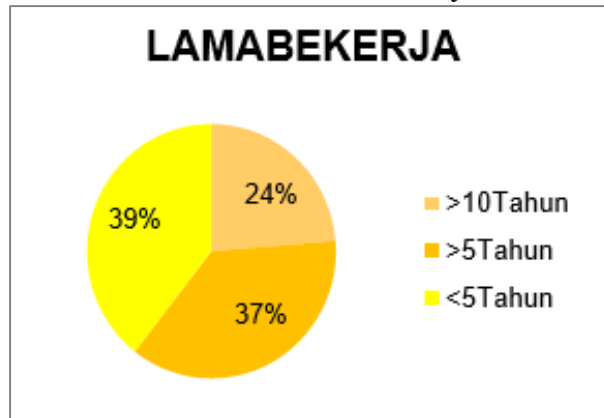
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 1. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 45% responden merupakan laki-laki, sedangkan sisanya, yaitu 55% adalah responden berjenis kelamin perempuan.

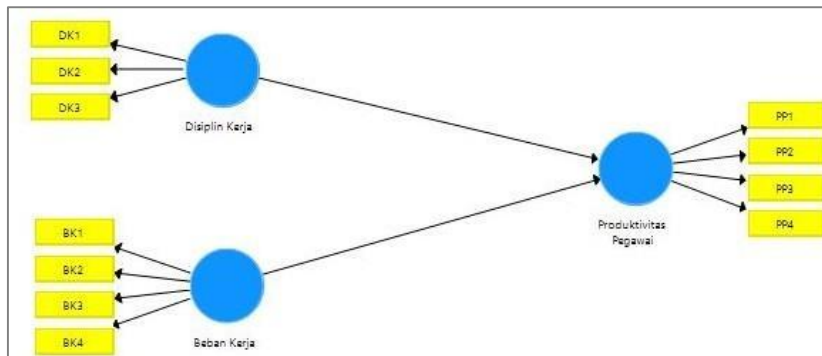
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 2. Karakteristik Responden Lama Bekerja

Berdasarkan gambar 2 dapat dinyatakan bahwa lama bekerja pada responden cukup bervariasi. Terdapat 39% responden yang memiliki lama bekerja >5tahun, 37% responden memiliki lama bekerja <5 tahun, dan 24% responden memiliki lama bekerja >10 tahun.

B. Analisis Data



Gambar 3. Model PLS

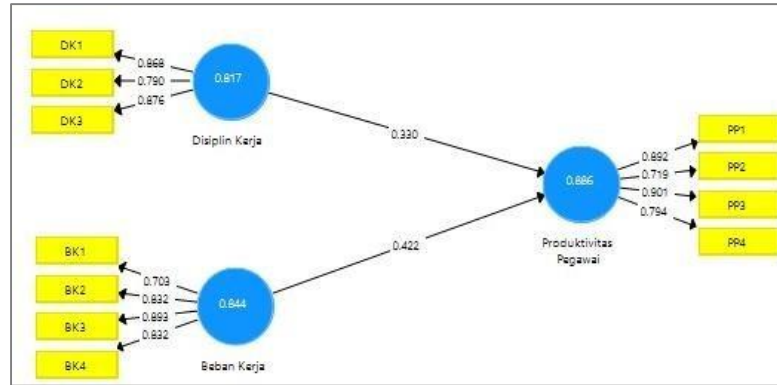
Tahap-tahapan dalam analisis PLS adalah meliputi tahap model pengukuran (*outer mode*) dan tahap pengujian model struktural (*inner mode*).

1. Evaluasi model pengukuran (*outer mode*)

Tahap dalam pengujian model pengukuran mencakup uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reabilitas komposit. Analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian apabila seluruh indikator dalam model telah memenuhi kriteria konvergen, validitas diskriminan, serta reabilitas komposit.

a. *Convergent validity*

Uji *Convergent validity* dilakukan dengan mengamati nilai *loading* faktor dari setiap indikator terhadap konstruk yang diukurnya. Dalam penelitian konfirmatori, nilai ambang batas *loading* faktor yang digunakan adalah 0,7, sedangkan untuk penelitian eksploratori digunakan batas sebesar 0,6. Karena penelitian ini termasuk dalam kategori konfirmatori, maka nilai minimum *loading* faktor yang digunakan untuk menilai validitas konvergen disetiap indikator adalah 0,7. Adapun hasil dari estimasi model PLS disajikan sebagai berikut:



Gambar 4. Hasil Estimasi Model PLS (*Algorithm*)

Berdasarkan hasil estimasi model yang ditampilkan pada gambar 4,4, seluruh indikator menunjukkan nilai *loading factor* yang melebihi angka 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator dinyatakan valid dalam mempresentasikan konstruk yang diukur, sehingga layak digunakan dalam penelitian ini. Rincian nilai *loading factor* dari masing-masing indikator terhadap konstraknya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai *Loading Factor*

	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Produktivitas Pegawai
BK1	0,703		
BK2	0,832		
BK3	0,893		
BK4	0,832		
DK1		0,868	
DK2		0,790	
DK3		0,876	
PP1			0,892
PP2			0,719
PP3			0,901
PP4			0,794

Selain menilai validitas konvergen melalui nilai *loading factor* setiap *indicator*, pengujian juga dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Suatu model dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen apabila setiap konstruk memiliki nilai AVE lebih dari 0,5.

Tabel 2. *Discriminant Validity* dan *Average Variance Extracted* (AVE)

	AVE
Beban Kerja	0.669
Disiplin Kerja	0,715
Produktivitas Pegawai	0,689

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,5 yang mengindikasikan bahwa setiap konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen dengan baik.

b. *Discriminant Validity*

Tabel 3. Validitas Deskriminan

	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Produktivitas Pegawai
Beban Kerja	0,818		

	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Produktivitas Pegawai
Disiplin Kerja	0,570	0,845	
Produktivitas Pegawai	0,610	0,571	0,830

Hasil uji validitas deskriminan pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai akar kuadrat yang kuat AVE di atas nilai korelasi dengan konstruk laten, sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas yang baik.

c. *Composite Reliability* dan *Croncach's Alpha*

Tabel 4. *Composite Reliability* dan *Croncach's Alpha*

	<i>Croncach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Beban Kerja	0,832	
Disiplin Kerja	0,801	0,845
Produktivitas Pegawai	0,848	0,571

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada seluruh konstruk > 0,7, nilai *Composite Reliability* > 0,7, serta nilai AVE seluruh konstruk > 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas yang baik.

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 5. Relevansi Prediktif

	SSO	SSE	$Q^2(=1-SSE/SSO)$
Beban Kerja	152.000	152.000	
Disiplin Kerja	114.000	114.000	
Produktivitas Pegawai	152.000	116.422	0,234

a. Uji *Goodnes of Fit Model*

Evaluasi *goodnes of fit* pada model PLS dapat dilakukan dengan nilai SRMR. Sebuah model PLS dianggap memenuhi kriteria *goodnes off it* apabila nilai SRMR berada di bawah 0,10 dan dikatakan memiliki *perfect fit* jika nilainya kurang dari 0,08.

Tabel 6. Hasil Uji *Goodnes of Fit Model*

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,093	0,093

b. Uji Signifikansi (Uji Pengaruh Parsial)

Tabel 7. Uji Signifikansi

	<i>Original Sampling</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Std</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
Beban kerja-> Produktivitas Pegawai	0,422	0,427	0,181	2,332	0,020
Disiplin kerja-> Produktivitas Pegawai	0,330	0,340	0,716	1,880	0,061

Nilai *p-value* untuk pengaruh beban kerja terhadap produktivitas pegawai adalah sebesar 0,020, dengan nilai original sampel sebesar 0,422 dan bertanda positif. Karena nilai *p-value* < 0,05 dan t-statistik sebesar 2,332 > 1,696, maka dapat disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

pegawai. Artinya, semakin pengelolaan beban kerja yang diberikan, maka produktivitas pegawai akan meningkat, demikian pula dengan sebaliknya.

Sementara itu, nilai *p-value* untuk pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai adalah sebesar 0,061, dengan nilai original sampel sebesar 0,330 dan bertanda positif. Karena nilai *p-value* > 0,05 dan t-statistik sebesar $1,880 < 1,696$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, meskipun arah pengaruhnya positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja belum tentu secara langsung berdampak signifikan terhadap produktivitas pegawai.

c. Besar Pengaruh Parsial (*Effect Size / f Square / f²*)

Tabel 8. Besar Pengaruh Parsial (*f²*)

	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Produktivitas Pegawai
Beban Kerja			0,217
Disiplin Kerja			0,133
Produktivitas Pegawai			

Berdasarkan tabel 8 diperoleh hasil bahwa beban kerja merupakan variabel yang paling besar yang memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya produktivitas pegawai.

C. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini mengacu pada tujuan utama peneliti, yaitu untuk memperoleh data yang memberikan gambaran mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan statistik, sehingga interpretasi terhadap hasil perhitungan statistik menjadi penting agar hasil penelitian dapat dipahami secara jelas. Seluruh pembahasan dalam penelitian ini berlandaskan pada hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya yaitu:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Pengujian hipotesis pertama menunjukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 1,880 dan nilai signifikansi *p-value* sebesar $0,061 > 0,05$. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai, meskipun arah pengaruhnya positif dengan nilai original sampel sebesar 0,330.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Puspitasari & Ahsani, 2024), (Hafiz & Soleha, 2023) dan (Dava Aji Pratama et al., 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja tidak secara langsung menyebabkan turunnya produktivitas pegawai. Artinya, disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Oleh karena itu, jika instansi ingin meningkatkan produktivitas pegawai secara optimal, maka perlu mempertimbangkan faktor lain diluar disiplin kerja yang memiliki pengaruh lebih besar.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Pengujian hipotesis kedua menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik

sebesar 2,332 nilai signifikansi *p-value* sebesar $0,020 < 0,05$. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap produktivitas pegawai, dengan arah pengaruh positif sebagaimana ditunjukkan oleh nilai original sampel sebesar 0,422.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bahasoan, 2021) dan (Ariani et al., 2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Hal tersebut menunjukan bahwa meningkatnya beban kerja terhadap produktivitas pegawai. Artinya, beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai. Oleh karena itu, jika instansi mampu mengola dan menyesuaikan beban kerja secara optimal, maka hal tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas pegawai, karena beban kerja terbukti berpengaruh secara signifikan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas pegawai. Dengan nilai *adjusted R Square* sebesar 41,4%. Artinya, secara simultan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh sedang (*moderate*) karena nilai berada di atas 0,25 namun dibawah 0,50.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herlina Febriyanti et al., 2024) dan (Ariani et al., 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Hal tersebut menunjukan bahwa meningkatnya disiplin kerja dan beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Artinya, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Oleh karena itu, apabila instansi mampu meningkatkan kedisiplinan dan mengola beban kerja secara seimbang, maka hal tersebut akan memberikan dampak positif terhadap hasil kerja pegawai, khususnya di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian yang telah dilakukan :

1. Disiplin Kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Dengan kata lain, peningkatan disiplin kerja belum tentu berdampak langsung terhadap meningkatnya produktivitas pegawai. Walaupun pengaruhnya bersifat positif, namun tidak terbukti signifikan secara statistik.
2. Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Artinya, semakin baik beban kerja diatur dan dikelola, maka produktivitas pegawai cenderung meningkat.
3. Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai. Kedua variabel tersebut secara simultan dapat menjelaskan variasi produktivitas pegawai dalam kategori sedang. Hal ini menunjukan bahwa peningkatan keduanya secara bersamaan mampu memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Saran

1. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang

- a. Disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap penerapan sistem kedisiplinan yang selama ini digunakan. Evaluasi tersebut perlu meninjau apakah indikator kedisiplinan yang diterapkan sudah mencerminkan perilaku kerja yang produktif atau masih bersifat administratif semata.
 - b. Dinas perlu menganalisis variabel lain di luar disiplin kerja dan beban kerja yang berpotensi meningkatkan produktivitas pegawai, seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja.
 - c. Dinas memberikan pelatihan atau pembinaan secara berkala agar pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerja secara optimal. Dinas meningkatkan kualitas program pelatihan dan pengembangan pegawai, dengan menetapkan target yang jelas untuk setiap pencapaian kerja yang diharapkan.
2. Bagi Universitas
- Bagi universitas disarankan untuk menjalin kerja sama dengan berbagai instansi pemerintahan atau lembaga pendidikan guna mempermudah mahasiswa dalam memperoleh data penelitian yang relevan dan terpercaya.
3. Bagi peneliti selanjutnya
- Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat menambahkan variabel lain dalam penelitiannya, karena yang mempengaruhi produktivitas pegawai bukan hanya disiplin kerja dan beban kerja saja, melainkan masih terdapat banyak faktor lain yang juga berpotensi memberikan pengaruh terhadap produktivitas pegawai, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, maupun pengaruh budaya organisasi. Sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang komperhensif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- [2] Bahasoan, S. (2021). Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Mempengaruhi Produktifitas Kerja?. *Jurnal Mirai Management*, 6(2), 245-254.
- [3] Febriyanti, H., Sari, R. K., & Puspitorini, F. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bumi Arta Mukti. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(3), 764–769. <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2237>
- [4] Hafiz, I. E., & Soleha, E. (2023). Pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Timur Raya Karya Mandiri. *Inovasi*, 10(1), 13–23. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v10i1.p13-23.29369>
- [5] Ilhami, P., Firdaus, V., & Andriani, D. (2024). Lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(2), 1329. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1771>
- [6] Pratama, D. A., Laksono, S. S. M., & Munawaroh, N. A. (2024). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 220-230.
- [7] 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>
- [8] Utama, A. I., & Woestho, C. (2023). Analisis keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Datascrip Pulo Gadung. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(1), 100–116. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.7>
- [9] Yulita Anggie Puspitasari, & Riska Fii Ahsani. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT WIJAYA INTAN NURYAKSA. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 75-83. <https://doi.org/10.62017/jemb.v2i2.2332>