

Disiplin Preventif, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Preventive Discipline, Work Environment, and Workload in Influencing Employee Performance

Winda Lestiana Sihombing¹, Anik Ariyanti^{2*}, Rochmad Fadjar Darmanto³, Sunarso⁴

Universitas IPWIJA^{1,2,3,4}

windalectianasihombing@gmail.com¹; ariyanti.anik@yahoo.co.id²; rochmadfadjar@yahoo.co.id³;
sunarso12345678@gmail.com⁴

* Correspondence

"Submit: 08 Jul 2023

Review: 17 Jul 2023

Accept: 19 Jul 2023

Publish: 26 Jul 2023"

Abstrak

Disiplin preventif, lingkungan kerja, dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh disiplin preventif, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara. Penelitian menggunakan 100 pegawai Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara sebagai responden yang diminta mengisi kuesioner. Analisis terhadap data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif melalui regresi linier ganda. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa disiplin preventif, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Preventif; Lingkungan Kerja; Beban Kerja; Kinerja

Abstract

Preventive discipline, work environment, and workload can affect employee performance. The purpose of this study is to measure the influence of preventive discipline, work environment, and workload on the performance of employees of the Main Secretariat of the State Civil Service Agency. The study used 100 employees of the Main Secretariat of the State Civil Service Agency as respondents who were asked to fill out questionnaires. Analysis of the data using quantitative descriptive analysis through multiple linear regression. The results provide evidence that preventive discipline, work environment and workload have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: preventive discipline, work environment, workload, and performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset dan aspek penting pada setiap instansi karena SDM itu sendiri yang

akan mengatur dan mengelola sumber daya lainnya. Dalam proses perubahan dan pembangunan suatu instansi, SDM dituntut untuk proaktif dalam aktivitas-

aktivitasnya agar tujuan instansi dapat tercapai. Proaktif atas kesalahan pengelolaan dan berakibat pada kerugian perusahaan (Rofiliana & Rofiuddin, 2021). Tak terkecuali Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara (BKN), dimana Sekretariat Utama BKN ini dituntut untuk membantu penyelenggaraan manajemen kepegawaian negara yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS). Meskipun BKN menggunakan teknologi dalam operasionalnya seperti komputer, namun peranan manusia tetap penting dan tidak tergantikan karna teknologi tersebut perlu dikendalikan oleh manusia. Peran penting tersebut dapat diukur melalui capaian kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya (Nabawi, 2019) merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan dan menentukan seberapa banyak kontribusi mereka pada perusahaan, baik dalam bentuk hasil produksi ataupun pelayanan.

Tabel 1. Data Empiris *Performance* Pegawai Sekretariat Utama BKN Pusat Jakarta

No	Indikator	Baik (%)	Buruk (%)
1	Kuantitas Kualitas Kerja	88,90	11,10
2	Tanggung Jawab Kerja	85,20	14,05
3	Keterampilan Kerja	80,33	19,68
4	Kemampuan Kerja	84,91	18,20

Sumber: data diolah penulis, 2022

Kinerja bisa diukur melalui indikator (Mangkunegara, 2017) kualitas, kuantitas, kendala dan sikap. Selain itu, kinerja juga dapat diukur dari ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins & Judge, 2016). Kinerja Pegawai tidak selalu berjalan dengan lancar adakalanya muncul sebuah permasalahan dan untuk mengantisipasi permasalahan-permasalahan yang ada, dibutuhkan

pegawai yang mempunyai kuantitas, kualitas, tanggung jawab kerja dan kemampuan kerja. Hasil data empiris *Performance* Pegawai Sekretariat Utama BKN Pusat Jakarta seperti disebutkan pada Tabel 1.

Pada Tabel 1 terlihat ada perbedaan capaian kinerja pegawai Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara. Hal itu terlihat dari empat (4) indikator yang penulis teliti, dimana indikator kuantitas dan ualitas menyumbang angka rata-rata terbesar sebesar 88,90% yang artinya kinerja pegawai sangat baik dalam hal ini. Namun, pada indikator lain masih ada *performance* yang kurang bagus dari kinerja pegawai. Secara keseluruhan manajemen perusahaan perlu memperhatikan indikator yang menunjukkan *performance* tidak bagus.

Disiplin menjadi faktor pertama dalam mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara. Ketika disiplin dalam suatu instansi berjalan dengan baik maka akan berdampak positif atas kinerja. Namun, pengaruh disiplin terhadap kinerja masih terdapat perbedaan temuan dalam penelitian yang pernah ada. Di satu sisi, disiplin ada pengaruh terhadap kinerja (Alhusaini, Kristiawan, & Eddy, 2020; Harahap & Tirtayasa, 2020; Warongan, Dotulong, & Lumintang, 2022). Pada sisi lain (Arisanti, Santoto, & Wahyuni, 2019) hasil penelitiannya, disiplin tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tidak adanya pengaruh disiplin pada penelitian sebelumnya (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020) menunjukkan bahwa bahasan disiplin masih diperlukan. Penelitian ini tetap menelaah tentang disiplin terhadap kinerja tetapi dengan cara pandang yang berbeda. Disiplin dalam penelitian ini fokus pada disiplin preventif yaitu tindakan untuk mencegah terjadinya

pelanggaran atau upaya pencegahan sikap atau perilaku pelanggaran ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan serta ketertiban atas peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan (Afandi, 2016). Penerapan pendekatan yang lebih proaktif oleh perusahaan dalam mengelola disiplin serta mengurangi terjadinya pelanggaran akan membuat hasil kerja pegawai lebih berkualitas (Arrahman & Syaharuddin, 2021; Ginting & Syamsuri, 2021; Ayuandiani & Lopa, 2021; Syelviani, 2022).

Faktor kedua, yaitu lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja (Nabawi, 2019) segala macam hal yang berada di sekitaran para pekerja baik dalam bentuk fisik atau non fisik, yang bisa mempengaruhi kelangsungan tugas-tugas yang dibebankan pekerja. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam mendukung kegiatan instansi. Lingkungan kerja yang kurang memadai akan berdampak tidak baik serta dapat menimbulkan penurunan semangat pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pendapat ini dikuatkan penelitian sebelumnya (Simanjuntak, Mudrika, & Tarigan, 2021; Ahmad, Mappamiring, & Mustari, 2022) bahwa suasana tempat kerja sangat signifikan mempengaruhi hasil kerja. Lingkungan kerja yang sangat kondusif akan mampu mendorong gairah kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Faktor ketiga ialah beban kerja, yang juga mampu mempengaruhi kinerja. Beban kerja (Ahmad, Tewal, & Taroreh, 2019; Simanjuntak, Mudrika, & Tarigan, 2021) adalah faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan kinerja suatu organisasi. Tingkat beban kerja tinggi akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebih akan menjadi masalah besar bagi semua instansi

(Rindorindo, Murni, & Trang, 2019). Beberapa orang pegawai akan mengalami tekanan karena kelebihan pekerjaan, sehingga memungkinkan pegawai mengalami ketidakpuasan kerja. Sangat penting bagi organisasi untuk memahami kebutuhan karyawan dan senantiasa memberikan yang terbaik pada mereka. Dari hasil pendapat para ahli menyebutkan bahwa beban kerja meliputi pekerjaan yang terlalu banyak yang membuat ketegangan dalam diri pegawai, sehingga menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh tuntutan tingkat keahlian, tingkat kecepatan kerja, volume pekerjaan yang terlalu tinggi atau terlalu banyak.

Penelitian ini memiliki nilai penting karena kinerja pegawai menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Perhatian penelitian ini terfokus pada faktor disiplin, lingkungan kerja dan juga beban kerja. Disiplin pada penelitian ini ditelaah lebih rinci yaitu disiplin preventif. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta, oleh karena itu, penelitian kali ini bertujuan mengetahui pengaruh dari disiplin preventif, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta.

METODOLOGI PENELITIAN

Pengembangan Model

Disiplin Preventif terhadap Kinerja

Disiplin preventif mengacu pencegahan atas terjadinya pelanggaran atau masalah di tempat kerja karyawan. Disiplin preventif meliputi upaya untuk terus mendorong pegawai senantiasa mengikuti beberapa standar dan aturan agar terhindar dari pelanggaran dan segala macam penyelewengan (Hamali, 2018).

Disiplin preventif merupakan upaya membentuk pegawai untuk patuh terhadap peraturan, penyelesaian tugas tepat waktu, efektivitas kerja, serta ketepatan waktu kehadiran (Simamora, 2016).

Disiplin preventif memiliki pengaruh terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja (Puspitasari & Prahiawan, 2018; Ayuandiani & Lopa, 2021; Syelviani, 2022). Pencegahan pelanggaran dan perilaku pelaksanaan tugas akan membuat hasil kerja pegawai menjadi lebih baik.

H1: Disiplin preventif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja ialah macam-macam hal yang berada di sekitaran pegawai dan bisa mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Nitisemito, 2019). Kondisi suasana dalam kerja, hubungan antar rekan kerja, atau hubungan antara bawahan dengan atasan, juga tersedianya semua fasilitas kerja tentu akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Pegawai juga akan memperoleh efisiensi dalam melaksanakan tugasnya (Afandi, 2016).

Tersedianya fasilitas kerja dan hubungan baik antar rekan kerja berpengaruh terhadap kuantitas hasil kerja pegawai (Nabawi, 2019; Ahmad, Mappamiring, & Mustari, 2022; Nubatonis & Hutapea, 2022). Kondisi suasana kerja serta segala bentuk fasilitas kerja yang sangat memadai, akan menciptakan hasil kerja pegawai meningkat.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

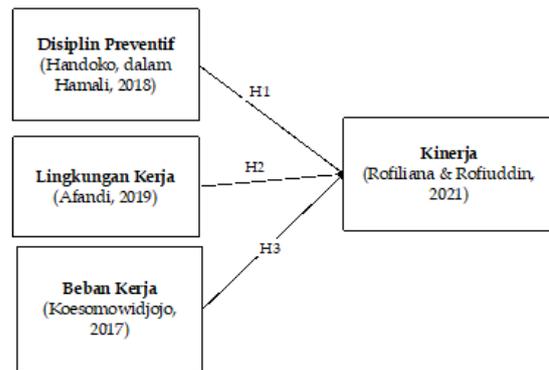
Beban Kerja terhadap Kinerja

Beban kerja mencakup kondisi kerja pegawai, penggunaan waktu kerja juga target kerja yang harus dicapai pegawai

yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Koesomowidjojo, 2017). Sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa beban kerja sebaiknya sesuai dengan kapasitas pegawai, perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai. Beban kerja ialah perbedaan antara kapasitas serta kemampuan dari pegawai dengan suatu tuntutan kerja yang ada (Hancock & Meshkati, 1989).

Disebutkan pada penelitian sebelumnya (Rohman & Ichsan, 2021) bahwa beban kerja yang meliputi target, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan mempengaruhi kualitas hasil kerja pegawai. Apabila kondisi pekerjaan dan penggunaan waktu kerja dan standar kerja meningkat maka kuantitas hasil kerja pegawai akan meningkat (Widodo & Widiyawan, 2021; Sitompul & Simamora, 2021).

H3: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Sumber: hasil olahan peneliti, 2022

Gambar 1: Kerangka Pikir

Pengambilan Data

Penelitian dilakukan pada Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara dengan 100 pegawai sebagai responden (Mulyanto & Wulandari, 2010) dari total populasi 299. Semua responden adalah

karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 3 tahun. Responden diminta untuk mengisi kuesioner penelitian melalui *google form*.

Metode Analisis

Penelitian ini dengan metode survei dengan teknik kuesioner, menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Dilakukan juga uji instrumen yaitu uji validitas serta uji reliabilitas yang dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Sugiyono, 2019).

Selanjutnya adalah dilakukan Uji Asumsi Klasik dengan tujuan memperoleh parameter yang valid dan reliabel, meliputi: Uji Normalitas, melalui metode grafik dengan melihat *normal probability plot* dengan mengikuti ketentuan jika kondisi data menyebar di sekitaran garis diagonal maka pola distribusi dinyatakan normal; Uji Multikolinearitas, dengan nilai tolerance sebesar > 0,1 dan nilai VIF < 10; dan Uji Heteroskedastisitas melalui *Scatter Plot* dengan ketentuan titik-titik pada grafik tersebar acak. Setelah uji asumsi

klasik, tahap selanjutnya melakukan Uji Model dengan ketentuan nilai $KD > 0,25$ (dikatakan layak) dan nilai $\text{sig } F < 0,05$ (dikatakan signifikan).

Langkah terakhir adalah melakukan uji hipotesis, yang didasarkan pada nilai koefisien regresi dan uji t sebagai penunjuk arah pengaruh dan signifikansinya. Hipotesis akan terbukti apabila nilai koefisien regresi tidak 0 (nol) dan $\text{sig } t < 0,05$.

HASIL PENELITIAN

Responden

Karakteristik responden diperjelas pada Tabel 2, dimana berdasarkan latar belakang pendidikan 62% adalah S1/D4, 24% adalah S2, dan 10% adalah D1/D2, dan 4% adalah SMA. Berdasarkan usia terdapat 69% berusia < 30, 20% berusia 31-45 tahun, dan 11% berusia lebih dari 45 tahun. Berdasarkan jenis kelamin 64% orang berjenis kelamin perempuan dan 36% laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Respon	Jumlah	Persentase
Pendidikan		
- SMA/ sederajat	4	4
- D1/D2	10	10
- S1/D4	62	62
- S2	24	24
Usia		
- Gol 1 (<30 tahun)	20	20
- Gol 2 (31-45 tahun)	69	69
- Gol 3 (>45 tahun)	11	11
Jenis Kelamin		
- Laki-Laki	36	36
- Perempuan	64	64

Sumber: hasil olah data kuesioner, 2022

Tabel 3. Uji Instrumen

Variabel Indikator	r hitung	Cronbach Alpha
Disiplin Preventif		0,767
- Menjaga ketaatan	0,532	
- Menjaga kepatuhan	0,693	
- Menjaga kesetiaan	0,711	
- Menjaga keteraturan	0,650	
(Afandi, 2016)		
Lingkungan Kerja		0,786
- Suasana kerja	0,670	
- Hubungan antar rekan kerja	0,783	
- Hubungan atasan dengan bawahan	0,769	
- Tersedianya fasilitas kerja	0,627	
(Nitisemito, 2019)		
Beban Kerja		0,827
- Kondisi pekerjaan	0,608	
- Penggunaan waktu	0,797	
- Target kerja yang harus dicapai	0,779	
(Koesomowidjojo, 2017)		
Kinerja		0,786
- Kualitas kerja	0,614	
- Kuantitas	0,751	
- Ketetapan waktu	0,769	
- Efektivitas	0,773	
- Kemandirian	0,672	
(Robbins & Judge, 2016)		

Sumber: hasil olah data kuesioner, 2022

Uji Instrumen

Uji instrumen yaitu uji validitas dan reabilitas data untuk disiplin preventif, lingkungan kerja, beban kerja, juga kinerja, masing-masing menggunakan 4 indikator. Hasil uji seperti pada Tabel 3 menunjukkan bahwa instrument penelitian terbukti valid serta reliabel dengan nilai r hitung > 0,30 dan Cronbach Alpha lebih besar atau > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik nampak jelas bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik Normal. *P-Plot* terbukti berdistribusi normal karena penyebaran titik mengikuti garis diagonal.

Dari hasil uji Multikolonieritas, atas nilai Toleransi terhadap disiplin preventif

sebesar 0,522, lingkungan kerja sebesar 0,507, dan beban kerja sebesar 0,352, sehingga terbukti tidak terjadi multikolinier karena masing-masing mempunyai nilai Toleransi > 0,100 dan nilai VIF < 10,00. Dalam Grafik *Scatter Plot* Nampak jelas bahwa titik-titik menyebar acak dan tidak membentuk suatu pola, sehingga hasil analisis regresi ganda terbukti linier dan bisa dilanjutkan karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

Uji Model dan Hipotesis

Tertulis di Tabel 4, Koefisien Determinasi pada *Adjusted R Square* sebesar 0,483 dari R sebesar 0,706 dan posisi sig F pada 0,000 < 0,05, berarti signifikan. Hasil

ini memenuhi kelayakan model dimana disiplin preventif, lingkungan kerja dan beban kerja berkontribusi sebesar 48,3% pada kinerja.

Pada Tabel 5 diketahui bahwa semua variabel independen terdiri dari disiplin preventif, lingkungan kerja, dan beban kerja terbukti signifikan dengan arah

positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Sehingga dapat dibuktikan bahwa semua hipotesis (H1, H2, dan H3) diterima artinya semua variabel independen (disiplin preventif, lingkungan kerja, dan beban kerja) positif berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 4. Uji Model

Nilai R	Nilai R Square	Adjusted R Square	Nilai Sig F
0,706	0,499	0,483	0,000

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 5 . Hasil Analisis dan Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Kesimpulan
Disiplin Preventif → Kinerja	0,215	0,001	Signifikan
Lingkungan Kerja → Kinerja	0,112	0,004	Signifikan
Beban Kerja → Kinerja	0,303	0,002	Signifikan

Sumber: output SPSS, 2022

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Preventif terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin preventif secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Tinggi dan rendahnya disiplin preventif akan berdampak pada tinggi dan rendahnya kinerja pegawai. Hasil ini mendukung beberapa penelitian yang terdahulu (Puspitasari & Prahawan, 2018; Ayuandiani & Lopa, 2021; Syelviani, 2022). Disiplin preventif dijelaskan sebagai sistem yang berkaitan dengan kebutuhan kerja dan sangat penting karena terbukti mempengaruhi kualitas dan prestasi kerja karyawan.

Terdiri dari beberapa langkah dapat dilakukan perusahaan untuk

meningkatkan disiplin preventif yaitu menggerakkan pegawai untuk berdisiplin diri dalam artian pegawai dapat menjaga dirinya untuk tetap mentaati semua aturan perusahaan. Pimpinan tetap bertanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan menerapkan disiplin preventif yang berdampak pada tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dalam penelitian ini memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Artinya tinggi dan rendahnya lingkungan kerja akan memberikan efek pada tinggi dan rendahnya kinerja pegawai. Konsep ini

mendukung penelitian (Panjaitan, 2017; Lestary & Chaniago, 2017; Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019; Nabawi, 2019; Irwan, Ismail, Latif, & Pradana, 2022; Ahmad, Mappamiring, & Mustari, 2022; Suryadi & Yusuf, 2022).

Lingkungan kerja dijelaskan mempunyai fungsi dalam mempengaruhi tugas pegawai. Lingkungan kerja yang sangat kondusif dapat mendorong pegawai bergairah kerja dan kepuasan kerja akan terus meningkat. Terdapat beberapa hal yang dapat meningkatkan lingkungan kerja yaitu penerangan yang baik, keamanan kerja, kondisi kerja, serta hubungan kerja baik pimpinan dan karyawan (Nabawi, 2019). Ditambahkan (Goleman, 2018) bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan peningkatan dukungan dan pengembangan keterampilan sosial, pengelolaan emosi, interaksi yang efektif antar rekan kerja dan atasan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja terbukti memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Sehingga tinggi dan rendahnya beban kerja pegawai akan berdampak positif pada tinggi dan rendahnya kualitas kerja pegawai. Tentunya hal ini mendukung penelitian sebelumnya (Ahmad, Tewel, & Taroreh, 2019; Dendeng, Adolfini, & Uhing, 2020). Beban kerja menekankan pada sejumlah tugas, tanggung jawab dan intensitas pekerjaan yang dilaksanakan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan

dapat berdampak positif terhadap kinerja. Beberapa hal yang dapat dilakukan agar beban kerja tetap berdampak positif pada kinerja adalah penyeimbangan beban tugas, lingkungan kerja, sistem kerja yang memadai, juga sistem manajemen yang baik.

KESIMPULAN

Disiplin preventif secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi disiplin preventif berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja termasuk suasana tempat kerja, secara positif dan juga signifikan berpengaruh terhadap hasil kerja sehingga semakin baik lingkungan kerja maka hasil kerja pegawai akan semakin baik. Beban kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga semakin sesuai beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki pegawai akan berdampak positif pada kinerja pegawai Sekretariat Umum Badan Kepegawaian Negara.

Badan Kepegawaian Negara ke depannya perlu melakukan upaya peningkatan disiplin preventif pada pegawai, lingkungan kerja yang kondusif serta penyeimbangan beban kerja dengan kemampuan pegawai sehingga kinerja pegawai akan terus meningkat. Selain itu, penelitian selanjutnya masih memungkinkan untuk memasukkan variabel lainnya yang lebih spesifik dan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di instansi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R.N., Qomariah, N., & Hafidzi, A.H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4 (1), 47-62.

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ahmad, A.J., Mappamiring & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Unismuh*, 3(1).
- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru*, 2171-2172.
- Arisanti, K.D., Santoso, A., & Wahyudi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *JIMEK - Volume 2 Nomor 1 Juli 2019*, 116-117.
- Arrahman, B.C., & Syaharuddin, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Preventif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 6(4).
- Ayuandiani, W., & Lopa, Z. L. (2021). Analisis Pengaruh Perilaku Disiplin Preventif terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mamuju). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah JESYA*, 4(1), 620-628
- Dendeng, R. C., Adolfini, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal EMBA*, 11-20.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap. *Jurnal Humaniora*, 15-33.
- Goleman, D. (2018). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ginting, A.F., & Syamsuri, A.R. (2021). Pengaruh Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja Internal terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Sei Putih Deli Serdang. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 2(1), 90-100.
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hancock, P.A., & Meshkati, N. (1989). *Human Mental Workload*. Asmterdam: Elsevier Science Publishers.
- Harahap, S. F. & Tritayasa, S., (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin & Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 120-135.
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana, A.Z. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 522-526
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jrnal Riset Bisnis dan Investasi (JRBI)*, 3(2), 94-103.
- Mangkunegara, A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang: CV Agung
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.1 (No.2)* 170-183
- Nitisemito, A.S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Nubatonis, A. P., & Hutapea, J. Y. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Intelektiva*, 3 (12), 105-115.

- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3 (2), 1-5.
- Puspitasari, A., & Prahiawan, W. (2018). Pengaruh Disiplin Preventif dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Natura Indoland. *Jurnal Tirtayasa Ekonomika*, 13 (2), 339-356.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Putri. *Jurnal EMBA*.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 11(1), 1-12.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Simanjuntak, D.C., Mudrika, A.H., & Tarigan, A.S. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2 (3), 353-365.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies & Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142-153.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Abadi Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223-229.
- Sylviani, M. (2022). Pengaruh Disiplin Preventif & Disiplin Korektif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3 (1), 13 -21.
- Warongan, B., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohan. *Jurnal EMBA*, 963-972.
- Wau, Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203-212.
- Widodo, J., & Widiyawan. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tolitoli. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 3(2), 124-132.