

Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok

Siti Rukmana

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

Nurhayati Nurhayati

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

Afni Yeni

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

Jl. Jend. Sudirman No.6, Kp. Jawa, Kec. Tj. Harapan, Kota Solok, Sumatera Barat 27317

Korespondensi penulis: rukmanasity724@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the effect of workload and discipline on employee commitment at the Solok district youth and sports education office. The sample in this study were 79 respondents with the total sampling method. Based on the results of multiple linear regression analysis of the variables Workload and Discipline on Employee Commitment with a value of $Y = 14.413 + 0.259(X1) + 0.303(X2) + e$. From the *t* test conducted on the *X1* variable, namely Workload with a *t*-count value smaller than *t*-table $1.735 > 1.992$, which means that the Workload variable has no effect on Employee Commitment, while the *X2* variable, namely Discipline, obtains a greater *t*-count value from *t*-table 3, $832 > 1.992$ which means Discipline affects Employee Commitment. While the results of the *f*-test analysis obtained the *f*-count value is greater than the *f*-table, namely $10.860 > 3.12$, which means that Workload and Discipline together affect Employee Commitment.

Keywords: Workload, Discipline, Employee Commitment.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok. Sampel pada penelitian ini sebanyak 79 responden dengan metode total sampling. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dari variabel Beban Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Pegawai dengan nilai $Y = 14,413 + 0,259(X1) + 0,303(X2) + e$. Dari uji *t* yang dilakukan pada variabel *X1* yakni Beban Kerjadengan nilai *t*-hitung lebih kecil dari *t*-tabel $1,735 > 1,992$ yang artinya bahwa variabel Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai, adapun pada variabel *X2* yakni Disiplin diperoleh nilai *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel 3, $832 > 1,992$ yang artinya Disiplin berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai. Sedangkan hasil dari analisis uji *f* diperoleh nilai *f*-hitung lebih besar dari *f*-tabel yakni $10,860 > 3,12$ yang artinya bahwa Beban Kerja dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai.

Kata kunci: Beban Kerja, Disiplin, Komitmen Pegawai.

LATAR BELAKANG

Komitmen Pegawai adalah suatu hal yang berkaitan dengan pemaknaan anggota organisasi terhadap pekerjaannya dan bagaimana individu melaksanakan tugasnya di dalam suatu organisasi. Putri (2014), mendefenisikan komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Didalam sebuah organisasi sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dan dalam melaksanakan tugasnya, komitmen individu dalam bekerja akan berguna untuk pencapaian hasil kerja dan kualitas kerja individu dalam organisasi. Putri (2014), menyatakan bahwa komitmen baik terhadap organisasi dan kepada tim dimana seseorang berada secara positif berhubungan

Received Agustus 30, 2023; Revised September 30, 2023; Accepted Oktober 19, 2023

* Siti Rukmana, rukmanasity724@gmail.com

dengan ‘kesediaan untuk membantu’ dalam studi yang lain. Dan studi yang serupa menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan kemampuan pegawai dan organisasi untuk beradaptasi dengan kejadian yang tidak dapat diketahui sebelumnya. Komitmen kerja juga dipengaruhi oleh beberapa elemen lain seperti beban kerja dan disiplin kerja yang dialami oleh pegawai. Beban kerja ialah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Anita (2013), mendefinisikan pengertian beban kerja sebagai sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu. Dikemukakannya beberapa definisi tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Selain beban kerja, disiplin pegawai juga menjadi elemen lain yang mempengaruhi komitmen kerja, dimana jika seorang pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi maka secara positif hal tersebut akan meningkatkan komitmen kerja pegawai yang bersangkutan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan yang ada dalam perusahaan dan juga norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan karena akan mempengaruhi kualitas kinerja dari pegawai itu sendiri. Dengan disiplin kerja yang baik, maka pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, (Ekonomika, Bisnis, and Diponegoro 2017). Menurut Enah (2022), disiplin kerja adalah suatu sikap perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Mengacu pada penjelasan tersebut, dimana dengan adanya beban kerja dan disiplin kerja, tentu kedua hal tersebut akan mengacu pada komitmen kerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi maupun instansi yang dinaunginya. Khususnya pada pengaruh beban kerja dan disiplin terhadap komitmen kerja pegawai didalam organisasi dimana mereka bisa bekerja dengan baik dan mengembangkan kemampuannya didalam organisasi.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok merupakan sebuah organisasi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Solok Nomor 7 Tahun 2018 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Solok dan Peraturan Bupati Kabupaten Solok Nomor 7 Tahun 2018 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan

Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. Sesuai dengan Peraturan Bupati Solok Nomor 7 Tahun 2018, tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan bidang pendidikan, bidang pemuda dan olahraga. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok, penulis menemukan bahwa beban kerja yang dimiliki oleh pegawai terkadang melebihi kapasitas. Misalnya seperti tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat. Sehingga menyebabkan banyak pekerjaan menjadi menumpuk. Adapun yang terkait dengan masalah disiplin yaitu banyak ditemukannya pegawai yang melanggar jam istirahat yang telah diberikan. Misalnya seperti waktu istirahat yang diberikan hanya satu jam yakni dari pukul 12.00 hingga pukul 13.00. Namun pegawai baru kembali ke kantor pada pukul 13.30.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok.”

KAJIAN TEORITIS

Komitmen Pegawai

Komitmen pegawai merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen pegawai adalah suatu keadaan seorang pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen pegawai memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha, (Mora, Fandayani, and Suharyanto 2020). Adiba (2018), mendefinisikan komitmen pegawai adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan pegawai terhadap tujuan organisasi. Putri (2014), mendefinisikan komitmen pegawai sebagai perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen pegawai pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu:

1. Perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi.
2. Perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi.
3. Perasaan loyalitas untuk organisasi.

Beban Kerja

Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dikategorikan ke dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan pegawai, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Pengertian beban kerja dinyatakan oleh (Wicaksana 2016), bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

Disiplin

Menurut Hasmah, Arifin, and Sari (2019), disiplin adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Kemudian menurut Abdus Salam, disiplin adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan, tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Hal ini berkaitan dengan kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan interennya dan mengendalikan dirinya agar sesuai dengan norma, aturan, hukum, kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan sosial budaya setempat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistic, (Wahidmurni 2017). Pada dasarnya penelitian ini menjelaskan berapa besar dampak variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1) Dan Disiplin(X2) terhadap variabel terikat Komitmen Pegawai(Y) Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini data primer. Data ini di peroleh langsung dari responden yang berupa opini terhadap suatu kegiatan atau data subjek tertulis yang diperoleh melalui instrumen kuesioner. Data primer dapat berupa opini subjek orang secara individu atau kelompok, hasil observasi pada suatu benda fisik, kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisisioner dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung. Teknik yang digunakan pada pengumpulan data penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi secara lisan baik langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data primer melalui pertanyaan- pertanyaan yang diajukan dan pewawancara kepada responden.

2. Kuisisioner

Kuesioner adalah alat penelitian yang berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti untuk memperoleh data primer dari sejumlah responden.

Populasi

Ni Ketut Tista Wulandari, I Wayan Mendra (2021), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok yang terdiri dari pegawai PNS dan THL yang keseluruhannya berjumlah 79 orang.

Sampel

Menurut Ni Ketut Tista Wulandari, I Wayan Mendra (2021), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan total sampling. Menurut Ni Ketut Tista Wulandari, I Wayan Mendra (2021), total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 79 orang.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengelola data tersebut menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat datanya dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian, baik berkaitan dengan deskripsi data maupun untuk membuat

induksi, atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik), terdiri atas:

1. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen merupakan pengujian yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil pengisian angket uji coba yang karakteristiknya selalu sama dengan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan suatu algoritma yang digunakan untuk menelusuri pola hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas, (Padilah and Adam 2019).

3. Uji Koefisien Determinasi R^2

Menurut Putro and Kamal (2013), uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah salah satu cabang Ilmu Statistika Inferensial yang digunakan untuk menguji kebenaran atas suatu pernyataan secara statistik serta menarik kesimpulan akan diterima atau ditolaknya pernyataan tersebut, (Anuraga 2021). Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji t (parsial) dan uji f (simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang parsial antara beban kerja terhadap komitmen pegawai melalui hasil perhitungan yang dilakukan dimana diperoleh nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ yakni sebesar $1,735 < 1,992$ dengan signifikansi sebesar $0,087 > 0,05$. Dari perbandingan nilai t dan signifikan membuktikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap komitmen pegawai. Hal ini disebabkan karena semua indikator yang terdapat dalam beban kerja seperti perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan pegawai, waktu kerja dan jumlah pekerjaan tidak mempengaruhi komitmen pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok.

Pengaruh Disiplin Terhadap Komitmen Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang parsial antara disiplin terhadap komitmen pegawai melalui hasil perhitungan yang dilakukan dimana diperoleh nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ sebesar $3,832 > 1,992$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Dari perbandingan nilai t dan signifikan membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin terhadap komitmen pegawai. Hal ini disebabkan karena semua indikator yang terdapat dalam disiplin seperti ketepatan waktu, ketaatan, tanggung jawab dan keteladanan mempengaruhi komitmen pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok.

Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui nilai $f\text{-hitung}$ sebesar 10,860 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan diperoleh nilai $f\text{-tabel}$ 3,12. Hasil pengelolaan ANOVA bahwa nilai $f\text{-hitung}$ $10,860 > 3,12$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa beban kerja (X1) dan disiplin (X2) secara silmutan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu komitmen pegawai (Y). Sehingga dapat dijelaskan bahawa hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini diakibatkan oleh indikator beban kerja dan disiplin apabila digunakan secara bersamaan baru akan mempengaruhi komitmen pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beban kerja, disiplin dan komitmen pegawai menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Angka ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas atau keandalan yang tinggi. Oleh sebab itu, ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat terus digunakan dalam tahap pengajuan hipotesis.
2. Hasil dari Regresi Linier berganda adalah persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 14,413 + 0,259(X_1) + 0,303(X_2) + e$$

- a. Persamaan regresi berganda diatas diketahui konstanta bernilai sebesar 14,413. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel beban kerja (X1) dan disiplin (X2) sama dengan nol, maka nilai variable komitmen pegawai (Y) sebesar 14,413 satuan.
 - b. Nilai koefisien beban kerja (X1) bernilai sebesar 0,259. Hal ini menunjukkan bahwa nilai beban kerja (X1) naik sebesar satu satuan dengan asumsi disiplin (X2) bernilai tetap atau nol, maka nilai dari komitmen pegawai (Y) akan naik sebesar 0,259 satuan.
 - c. Nilai koefisien disiplin (X2) bernilai sebesar 0,303. Hal ini menunjukan bahwa jika nilai disiplin (X2) naik sebesar 1 satuan dengan asumsi beban kerja (X1) bernilai tetap atau nol, maka nilai dari komitmen pegawai (Y) akan turun sebesar 0,303.
3. Hasil dari determinan R^2 adalah koefisien determinasi yang ditunjukan dari nilai *R square* sebesar 0,222 atau 22,2%. Hasil ini berarti variabel independen beban kerja (X1) dan disiplin (X2) memiliki sumbangan pengaruh terhadap variabel dependen komitmen pegawai (Y) sebesar 22,2% sedangkan sisanya sebesar 77,8% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain selain beban kerja (X1) dan disiplin (X2) seperti keterampilan, iklim kerja, motivasi kerja dan lain-lain.
 4. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen pegawai melalui hasil perhitungan yang dilakukan dimana diperoleh nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ yakni sebesar $1,735 < 1,992$ dengan signifikansi sebesar $0,087 > 0,05$. Dari perbandingan nilai t dan signifikan membuktikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara antara beban kerja terhadap komitmen pegawai. Sehingga dapat di jelaskan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak.
 5. Disiplin berpengaruh terhadap komitmen pegawai melalui hasil perhitungan yang dilakukan dimana diperoleh nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ sebesar $3,832 > 1,992$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Dari perbandingan nilai t dan signifikan membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara antara disiplin terhadap komitmen pegawai. Sehingga dapat di jelaskan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.
 6. Beban kerja (X1) dan disiplin (X2) secara silmutan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu komitmen pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji statistik dimana nilai $f\text{-hitung} > 3,12$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahawa hipotesis ketiga (H3) diterima.

Saran

Dalam upaya meningkatkan komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok untuk lebih mempedomani variabel yang penulis teliti (Beban Kerja dan Disiplin).

2. Bagi pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga agar lebih meningkatkan komitmen terhadap organisasi dengan meningkatkan kedisiplinan serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dengan bersedia memberikan segala kemampuannya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
3. Untuk peneliti selanjutnya atau yang ingin melanjutkan penelitian yang sama agar memperluas populasi dan sampel serta memperbaharui variable bebas yang sudah ada agar tidak digunakan lagi dan hasil penelitian yang didapatkan bisa dijadikan pembandingan dengan yang lain.

DAFTAR REFERENSI

- Adiba, Elfira Maya. 2018. "Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Sidoarjo." *Al-Uqud : Journal of Islamic Economics* 2 (1): 60. <https://doi.org/10.26740/al-uqud.v2n1.p60-80>.
- Anita, Julia. 2013. "Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh" 2 (1): 67–77.
- Ekonomika, Fakultas, D A N Bisnis, and Universitas Diponegoro. 2017. "(Studi Pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Cepu)."
- Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. 2022. "Dampak Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor Pada Masa Pandemi Covid-19" 4: 101–19. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i1.525>.
- Hasmah, Hasmah, Anwar Arifin, and Indah Purnama Sari. 2019. "Pengaruh Disiplin Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandu Siwi Sentosa Di Kabupaten Kutai Timur." *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, no. 2: 513–23. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.76>.
- Mora, Zulkarnen, Icha Fandayani, and Agung Suharyanto. 2020. "Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya Di Kecamatan Seruway." *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3 (2): 487–92. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348>.
- Putri, Fannidia IFani. 2014. "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 2 (1): 220–32.
- Wahidmurni. 2017. "Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif," 1–14.
- Wicaksana, Arif. 2016. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>.