

ANALISIS BEBAN KERJA DAN KEJENUHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA OPD DI KABUPATEN HALMAHERA TENGAH

Nuryasin¹, Marwan Jamaludin², Hartaty Hadady²

¹ Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Tengah, Provinsi Maluku Utara

² Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Pascasarjana Universitas Khairun
Author Correspondence: dinkes.chen@gmail.com

ABSTRAK. Beban kerja berlebih dan kejenuhan kerja pegawai memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai, dimana target penelitian ini fokus pada beban kerja berlebih dan kejenuhan kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja sebagai variabel yang memediasi antara beban kerja dan kejenuhan kerja. Objek penelitian dilaksanakan pada Instansi/OPD di Kabupaten Halmahera Tengah yang memiliki hubungan terhadap pelayanan yang linier dan saling berkaitan antara satu instansi dengan instansi lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden yang berpartisipasi sebanyak 86 pegawai yang bertugas di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Puskesmas Weda Kabupaten Halmahera Tengah. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, kejenuhan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, kejenuhan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai, disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara kejenuhan kerja dan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Beban Kerja; Kejenuhan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai*

ABSTRACT. Excessive workload and employee work saturation have a close relationship with employee performance, where the target of this study focuses on excessive workload and work saturation, and their effects on employee performance and work discipline as mediating variables between workload and work saturation. The object of the study was carried out at the Agency/OPD in Central Halmahera Regency which has a relationship to linear and interrelated services between one agency and another. This study uses a quantitative approach with the number of respondents participating as many as 86 employees who work at the Population and Civil Registration Service, the Manpower and Transmigration Service and the Weda Health Center, Central Halmahera Regency. The analysis technique used to test the hypothesis is Partial Least Square (PLS) analysis with the help of SmartPLS version 4.0. The results of the study indicate that workload has a positive and significant effect on employee work discipline, work saturation has a negative and significant effect on employee work discipline, workload does not have a significant effect on employee performance, work saturation does not have a direct effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work discipline is able to mediate the relationship between workload and employee performance, work discipline is able to mediate the relationship between work saturation and employee performance.

Keywords: *Workload; work saturation; work discipline; employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi keberadaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan memiliki peran utama untuk dapat melaksanakan berbagai kegiatan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun didalam suatu organisasi telah menggunakan peralatan dan teknologi yang modern dan menyiapkan sejumlah dana yang besar sekalipun, namun jika tanpa tersediaya sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak berdayaguna.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja pegawai secara kualitas maupun kuantitas yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Semakin tinggi target pekerjaan yang ditetapkan oleh suatu organisasi/instansi terhadap pegawainya maka akan semakin banyak waktu, tenaga, dan pikirannya yang akan digunakan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu prestasi kerja akan mampu diraih apabila internal individu pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi dan berkelanjutan.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu cara atau alat yang digunakan para manajer untuk dapat berkomunikasi dengan pegawai supaya mereka bersedia mengubah perilakunya serta sebagai suatu cara untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik maka instansi/organisasi dapat dengan mudah mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Adanya beban kerja berlebih dapat mengakibatkan kejenuhan kerja pegawai yang pada gilirannya akan menurunkan kualitas kerja pegawai, apabila kualitas kerja menurun maka akan merugikan pegawai secara individu maupun organisasi/instansi. Kejenuhan kerja (*burnout*) terkait erat dengan kelelahan mental serta kehilangan komitmen dan penurunan disiplin kerja pegawai, sehingga pada akhirnya akan kehabisan energi yang akan berpengaruh terhadap perasaan dirinya dan individu lain disekitarnya (Sukma, 2021).

Adanya fenomena *burnout* pegawai dan beban kerja berlebih yang terjadi pada Instansi/OPD di Kabupaten Halmahera Tengah dianggap relevan dan *urgent* untuk diteliti, karena apabila pegawai mengalami kejenuhan kerja (*job burnout*) maka bukan hanya pegawai yang terkena dampak yang ditimbulkan melainkan lingkungan sekitarnya juga akan terkena dampaknya antara lain keluarga dan instansi tempat berkerja. Objek penelitian dilaksanakan terhadap pegawai pada Instansi/OPD di Kabupaten Halmahera Tengah yang memiliki hubungan terhadap pelayanan yang linier dan saling berkaitan antara satu instansi dengan instansi lainnya, adapun pegawai yang akan menjadi responden adalah seluruh pegawai sebanyak 123 orang. Sedangkan jumlah sampel penelitian sebanyak 86 pegawai. Berdasarkan diskusi konseptual, empiris dan kontekstual di atas, maka penulis akan melakukan penelitian terkait dengan permasalahan kinerja pegawai pada Instansi/OPD di Kabupaten Halmahera Tengah. Adanya faktor beban

kerja berlebih dan kejenuhan kerja pegawai memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai, dimana target penelitian fokus pada beban kerja dan kejenuhan kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja sebagai variabel yang memediasi antara beban kerja dan kejenuhan kerja. Berdasarkan deskripsi diatas maka penelitian ini dilakukan dengan target mengetahui adanya pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Instansi/OPD di Kabupaten Halmahera Tengah, mengetahui adanya pengaruh kejenuhan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Instansi/OPD di Kabupaten Halmahera Tengah, mengetahui adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi/OPD di Kabupaten Halmahera Tengah, mengetahui adanya pengaruh kejenuhan kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi/OPD di Kabupaten Halmahera Tengah, mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi/OPD di Kabupaten Halmahera Tengah, mengetahui adanya disiplin kerja mampu memediasi beban kerja dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Instansi/OPD di Kabupaten Halmahera Tengah, mengetahui adanya disiplin kerja mampu memediasi kejenuhan kerja dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Instansi/OPD di Kabupaten Halmahera Tengah.

Kinerja Pegawai

Ketercapaian target organisasi diperlukan landasan yang kuat dan disiplin kerja merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja organisasi. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja pegawai secara kualitas maupun kuantitas yang dilaksanakan dalam kurun waktu

tertentu yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai atas pelaksanaan tugas pekerjaannya yang sesuai kewenangan dan tanggungjawab yang dimiliki. Menurut Mangkunegara dan Anwar Prabu (2019: 67), kinerja pegawai dapat dinilai dari lima dimensi yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam kinerja diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, kerjasama, dan inisiatif. Kualitas kerja mengindikasikan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam meningkatkan dan memajukan kinerja organisasi, maka institusi perlu menempatkan pegawai pada posisi yang tepat agar kinerjanya optimal dan dengan memahami kinerja pegawai maka dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang mengikuti prosedur yang sesuai standar yang telah ditetapkan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan secara baik dan benar setiap organisasi dalam menjalankan fungsinya, karena beban kerja merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan (Menpan, 2020 : 45), beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan organisasi atau pemegang kedudukan dalam waktu tertentu. Terdapat empat indikator beban kerja diantaranya target yang harus dicapai yaitu hasil kerja yang harus diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan, kondisi

pekerjaan, terkait pandangan yang dimiliki pemegang jabatan memiliki beban kerja seperti dalam pengambilan keputusan, penggunaan waktu yaitu waktu yang digunakan pelaksanaan kegiatan atau tugas yang dimiliki, standar pekerjaan yaitu kesan yang dimiliki pemegang beban kerja terkait tugasnya (Putra, 2019 : 32). Dengan demikian beban kerja merupakan sejumlah aktivitas berupa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan atau kepada pegawai dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kejenuhan Kerja

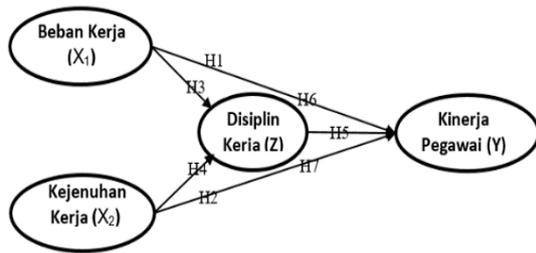
Menurut Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001) dalam *Job burnout: Annual Review of Psychology*, burnout mempunyai tiga dimensi, yang biasa disebut dengan *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yaitu: (a) Kelelahan Emosional (*Emotional exhaustion*), (b) Depersonalisasi (*Depersonalization*), (c) Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi (*Reduced Personal Accomplishment*). Kejenuhan Kerja mengacu pada efek emosional berkaitan dengan perasaan frustrasi dan ketidakberdayaan yang kemudian berkembang dalam sikap negatif pekerja (Raudenská et al., 2020).

Adapun beberapa aspek yang menyebabkan individu mengalami *job burnout* diantaranya (a) Persyaratan tidak jelas atau *unclear requirements*, (b) Persyaratan yang tidak mungkin atau *impossible requirements*, (c) Waktu stres tinggi tanpa henti atau *high-stress times with No down times*, (d) Kurangnya kontrol diri atau *lack of personal control*, (e) Kurangnya pengakuan atau *lack of recognition*, Penghargaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah merupakan praktik riil dari tenaga kerja dan kepatuhan terhadap seperangkat aturan di suatu organisasi. Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Soerjono (2010 :67) menyebutkan indikator disiplin kerja karyawan meliputi : (a) Ketepatan waktu, (b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik, (c) Tanggung jawab yang tinggi, (d) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, (e) Ketaatan terhadap aturan kantor. Disiplin sangat penting dalam pengembangan organisasi/instansi dan diimplementasikan fokus pada upaya pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam pelaksanaan pekerjaan baik secara individual maupun kolektif. Terlepas kondisi tersebut disiplin bermanfaat dan mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan serta prosedur maupun kebijakan instansi/organisasi. Disiplin merupakan suatu keharusan dalam melaksanakan pekerjaan terutama bagi karyawan, Karena melalui disiplin adalah salah satu cara agar tercapai suatu hasil kerja yang baik dan harmonis. Dengan demikian disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu cara untuk melatih sikap seseorang untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku baik yang muncul dari kesadaran secara individu ataupun karena adanya pemberlakuan sanksi dan hukuman yang berlaku untuk mencapai tujuan instansi/organisasi.

Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan penjelasan dan kerangka pikir di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H2 : Kejuhan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H4 : Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
- H5 : Kejuhan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
- H6 : Disiplin kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai.
- H7 : Disiplin kerja memediasi hubungan antara kejuhan kerja dan kinerja pegawai.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan jenis penelitian causal-comparative untuk mengkaji pengaruh dua variabel independen yaitu variabel beban kerja dan variabel kejuhan kerja, satu variabel disiplin kerja sebagai mediasi dan satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan aplikasi *smart* Partial

Least Square (*smart* PLS) versi 4.0. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Puskesmas Weda Kabupaten Halmahera Tengah, dengan jumlah populasi sebanyak 123 pegawai. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 orang, dari jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 94 dan kuesioner yang tidak dikembalikan sebanyak 8. Hal ini berarti bahwa jumlah sampel tidak sama dengan jumlah populasi, yaitu 86 orang pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 86 pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Puskesmas Weda Kabupaten Halmahera Tengah, dapat diketahui gambaran karakteristik responden meliputi empat aspek yaitu jenis kelamin, tingkat usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berikut ini merupakan karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Index	Jenis Kelamin		Total	Persentase (%)
	Laki-laki	Perempuan		
Usia	20 – 30 Tahun	6	30	36
	31 – 40 Tahun	9	7	16
	41 – 50 Tahun	11	15	26
	diasas 51 Tahun	6	2	8
	Total	32	54	86
Persentase (%)		37%	63%	100%
Pendidikan	SMA/Sederajat	6	0	6
	Diploma	5	18	23
	S1	18	36	54
	S2	3	0	3
	Total	32	54	86
Persentase (%)		37%	63%	100%
Masa Kerja	< 1 Tahun	0	0	0
	1 – 5 Tahun	6	12	18
	6 – 10 Tahun	10	16	26
	> 10 Tahun	16	26	42
	Total	32	54	86
Persentase (%)		37%	63%	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 1, dapat dilihat bahwa kebanyakan jumlah responden didominasi oleh pegawai berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 54 orang dengan persentase 63% dan sisanya 32 orang berjenis kelamin laki-laki dengan

persentase 37%. Untuk rentang usia terbanyak responden adalah pada usia 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 36 orang dengan persentase 42%, terlihat sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu 54 orang dengan persentase 63%, dan jumlah responden terbanyak ada pada masa kerja diatas 10 tahun yaitu 42 orang dengan persentase 49%.

Berikut adalah deskripsi data masing-masing variabel yang diperoleh pada penelitian ini.

Tabel 2. Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X1)

No	Item Pernyataan Beban Kerja	Penilaian										Jml Sampel & Skor 86	Indeks
		SS		S		N		TS		STS			
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1	BK1 F/(fss)	2	2,33	17	19,77	23	26,74	37	43,02	7	8,14	86	2,65
2	BK2 F/(fss)	4	4,65	17	19,77	20	23,26	39	45,35	6	6,98	86	2,70
3	BK3 F/(fss)	2	2,33	19	22,09	25	29,07	37	43,02	3	3,49	86	2,77
4	BK4 F/(fss)	3	3,49	24	27,91	20	23,26	36	41,86	3	3,49	86	2,86
5	BK5 F/(fss)	1	1,16	23	26,74	23	26,74	33	38,37	6	6,98	86	2,77
Rata-rata Angka Indeks												2,75	
Kriteria												Cukup	

Sumber: Data Primer (diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai beban kerja yaitu sebesar 2,75 yang berarti cukup.

Tabel 3. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kejenuhan Kerja (X2)

No	Item Pernyataan Kejenuhan Kerja	Penilaian										Jml Sampel & Skor 86	Indeks
		SS		S		N		TS		STS			
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1	KK1 F/(fss)	1	1,16	20	23,26	26	30,23	36	41,86	3	3,49	86	2,77
2	KK2 F/(fss)	2	2,33	15	17,44	25	29,07	39	45,35	5	5,81	86	2,65
3	KK3 F/(fss)	0	0,00	15	17,44	26	30,23	41	47,67	4	4,65	86	2,60
4	KK4 F/(fss)	0	0,00	10	11,63	13	15,12	56	65,12	7	8,14	86	2,30
Rata-rata Angka Indeks												2,58	
Kriteria												Jelek	

Sumber: Data Primer (diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai beban kerja yaitu sebesar 2,58 yang berarti rendah.

Tabel 4. Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (Z)

No	Item Pernyataan Disiplin Kerja	Penilaian										Jml Sampel & Skor 86	Indeks
		SS		S		N		TS		STS			
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1	DK1 F/(fss)	30	34,88	49	56,98	4	4,65	3	3,49	0	0,00	86	4,23
2	DK2 F/(fss)	27	31,40	50	58,14	8	9,30	1	1,16	0	0,00	86	4,20
3	DK3 F/(fss)	12	13,95	62	72,09	11	12,79	1	1,16	0	0,00	86	3,99
4	DK4 F/(fss)	16	18,60	57	66,28	12	13,95	1	1,16	0	0,00	86	4,02
5	DK5 F/(fss)	32	37,21	48	55,81	5	5,81	1	1,16	0	0,00	86	4,29
6	DK6 F/(fss)	56	65,12	28	32,56	1	1,16	1	1,16	0	0,00	86	4,62
Rata-rata Angka Indeks												4,22	
Kriteria												Sangat Baik	

Sumber: Data Primer (diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 6 pernyataan mengenai beban kerja yaitu sebesar 4,22 yang berarti sangat baik.

Tabel 5. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Item Pernyataan Kinerja Pegawai	Penilaian										Jml Sampel & Skor 86	Indeks
		SS		S		N		TS		STS			
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1	KP1 F/(fss)	34	39,53	47	54,65	5	5,81	0	0,00	0	0,00	86	4,34
2	KP2 F/(fss)	41	47,67	41	47,67	4	4,65	0	0,00	0	0,00	86	4,43
3	KP3 F/(fss)	44	51,16	38	44,19	2	2,33	2	2,33	0	0,00	86	4,44
4	KP4 F/(fss)	34	39,53	40	46,51	9	10,47	3	3,49	0	0,00	86	4,22
5	KP5 F/(fss)	12	13,95	51	59,30	20	23,26	3	3,49	0	0,00	86	3,84
6	KP7 F/(fss)	27	31,40	53	61,63	6	6,98	0	0,00	0	0,00	86	4,24
7	KP9 F/(fss)	35	40,70	44	51,16	7	8,14	0	0,00	0	0,00	86	4,33
8	KP10 F/(fss)	26	30,23	55	63,95	5	5,81	0	0,00	0	0,00	86	4,24
Rata-rata Angka Indeks												4,26	
Kriteria												Sangat Baik	

Sumber: Data Primer (diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 8 pernyataan mengenai beban kerja yaitu sebesar 4,26 yang berarti sangat baik.

Tabel 6. Ringkasan jawaban responden terhadap variabel beban kerja, kejenuhan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai

No	Variabel	Indeks	Kriteria
1	Beban Kerja (X ₁)	2,75	Cukup
2	Kejenuhan Kerja (X ₂)	2,58	Rendah
3	Disiplin kerja (Z)	4,22	Sangat Baik
4	Kinerja Pegawai (Y)	4,26	Sangat Baik

Sumber: Data Primer (diolah, 2023)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai merasa tidak mengalami adanya tekanan pekerjaan yang tinggi dan juga tidak merasa jenuh dalam bekerja, dikarenakan adanya faktor-faktor lain yang membuat pegawai merasa wajar dengan semakin banyaknya beban pekerjaan. Hal ini dikarenakan adanya peningkatan insentif berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang mereka peroleh.

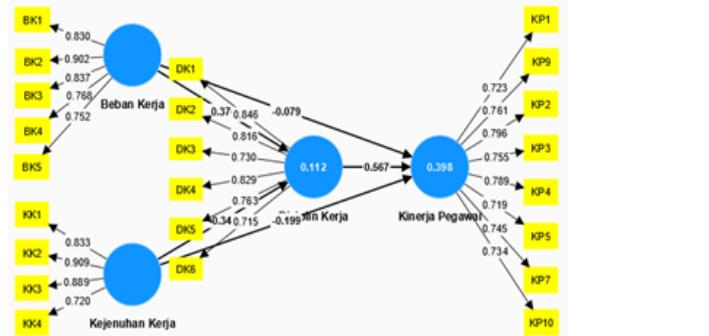
Table 7. Hasil Pengujian Validasi Konstruk

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Outer Loading	Ket.	
Kinerja Pegawai (KP)	Orientasi Pelayanan	KP1. Selalu mengerjakan setiap tugas yang diberikan oleh atasan	0,723	Valid	
		KP2. Senantiasa bekerja sesuai prosedur yang ada	0,796	Valid	
	Komitmen	KP3. Selalu menyelesaikan setiap tugas dengan baik	0,755	Valid	
		KP4. Selalu bersaha berprestasi dalam bekerja	0,789	Valid	
	Inisiatif Kerja	KP5. Meminta pekerjaan baru jika pekerjaan yang diberikan sudah selesai	0,719	Valid	
	Kerja Sama	KP7. Senantiasa membantu rekan kerjanya kesulitan dalam kerja	0,745	Valid	
		Kepemimpinan	KP9. Mampu menjadi tauladan bagi bawahan saya	0,761	Valid
		KP10. Mampu mengambil keputusan dalam kondisi sulit	0,734	Valid	
	Disiplin Kerja (DK)	Ketepatan waktu	DK1. Hadir tepat waktu ditempat kerja	0,846	Valid
			Menggunakan peralatan kantor dengan baik	0,816	Valid
DK3. Selalu menggunakan peralatan kantor dengan baik			0,730	Valid	

	Tanggung jawab yang tinggi	DK4. Dapat menyelesaikan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja	0,829	Valid
	Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan	DK5. Berusaha melaksanakan pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang memuaskan	0,763	Valid
	Ketaatan terhadap aturan kantor	DK6. Selalu mematuhi peraturan kerja yang telah ditepkan dikantor	0,715	Valid
Kejuhan Kerja (KK)	Kelelahan Fisik	KK1. Merasakan kelelahan fisik yang amat sangat saat bekerja	0,833	Valid
		KK2. Merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari ditempat kerja	0,909	Valid
	Depersonalisasi	KK3. Tidak peduli terhadap sesama karyawan	0,889	Valid
		KK4. Selalu mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa meminta bantuan teman	0,720	Valid
Beban Kerja (BK)	Kondisi Pekerjaan	BK1. Mengerjakan banyak pekerjaan setiap hari yang harus segera diselesaikan	0,830	Valid
		BK2. Tugas pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja	0,902	Valid
	Beban Waktu Kerja	BK3. Waktu pengerjaan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja	0,837	Valid
		BK4. Standard waktu kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya	0,768	Valid
	Beban Usaha Mental	BK5. Khawatir tidak dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal	0,752	Valid

Sumber: Data Primer (diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel yang ada memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator variabel yang ada telah terpenuhi syarat *convergen validity*.



Gambar 1. Nilai Outer Loading Setelah di Keluarkan Item Yang Tidak Valid. Sumber: Data Primer (diolah, 2023)

Berdasarkan gambar 1 diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel yang ada memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator variabel yang ada telah terpenuhi syarat *convergen validity*.

Adapun kriteria kedua dalam menilai *convergen validity* adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* sebagaimana terlihat pada table dibawah ini.

Tabel 8. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Beban Kerja (BK)	0,672
Disiplin Kerja(DK)	0,615
Kejuhan Kerja (KK)	0,707
Kinerja Pegawai (KP)	0,567

Sumber: Data Primer (diolah, 2023)

Berdasarkan pada tabel 8. diatas, dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang lebih besar dari 0,50, sehingga dengan demikian model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat disimpulkan telah memenuhi syarat *convergen validity*.

Discriminant Validity

Discriminant validity dimaksudkan untuk mengetahui valid atau tidaknya indikator dalam mengukur suatu variabel dari nilai *average variance extracted*

(AVE) harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali dan Laten, 2015). Dalam penelitian ini *discriminant validity* dinilai dengan mengevaluasi nilai *fornell-larcker* dengan cara membandingkan akar *average variance extracted* (AVE) yang terdapat pada masing masing variabel yang memiliki hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam model. Adapun untuk melihat hasil dari evaluasi nilai *fornell-larcker* sebagaimana yang ditampilkan pada tabel 9.

Tabel 9. Nilai Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Beban Kerja (BK)	Disiplin Kerja (DK)	Kejenuhan Kerja (KK)	Kinerja Pegawai (KP)
Beban Kerja (BK)	0,820			
Disiplin Kerja (DK)	0,180	0,784		
Kejenuhan Kerja (KK)	0,571	-0,128	0,841	
Kinerja Pegawai (KP)	-0,091	0,578	-0,317	0,753

Sumber: Data Primer (diolah, 2023)

Berdasarkan pada tabel 9, diketahui bahwa nilai akar *Average Variance Extracted* (AVE) yang terdapat untuk setiap variabel lebih besar dari pada variabel yang lainnya dimana akar *Average Variance Extracted* (AVE) variabel beban kerja sebesar 0,820, variabel disiplin kerja sebesar 0,784, variabel kejenuhan kerja sebesar 0,841, dan untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,753. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa syarat *discriminant validity* untuk model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Pengujian Reliabilitas Konstruk

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Adapun pengujian *Composite reliability* dan *cronbach's alpha* dimaksudkan untuk melihat seberapa besar reliabilitas atau derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu variabel dapat dikatakan memiliki reliabilitas jika nilai *composite reliability* harus lebih besar

dari 0,70 ($> 0,7$) untuk dapat dikatakan bahwa suatu indikator tersebut realibel. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* harus lebih besar dari 0,60 ($> 0,6$) (Ghozali dan Laten, 2015; Hair et al., 2010). Adapun nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 10. Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho a)
Beban Kerja (BK)	0,878	0,890
Disiplin Kerja (DK)	0,876	0,899
Kejenuhan Kerja (KK)	0,860	0,883
Kinerja Pegawai (KP)	0,891	0,892

Sumber: Data Primer (diolah, 2023)

Berdasarkan pada tabel 10, diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari (> 0.70) dan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari (>0.60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang mengukur variabel masing-masing konstruk dalam model yang diestimasi memiliki reliabilitas yang baik atau handal sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan variabel yang diteliti.

Evaluasi Model Struktural (Structural Model)

Penilaian model struktural digunakan untuk mengenali signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lewat uji *t* serta dengan melihat koefisien jalur (*path coefficient*) tiap-tiap hubungan. Dengan hasil analisis model struktural (*structural model*) sebagai dasar pengujian hipotesis, maka dapat dinilai bahwa suatu variabel dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan apabila nilai *p-value* nya lebih kecil dari 0,05 serta nilai *t-statistics* yang lebih besar dari 1,96 (Ghozali dan Laten, 2015). Selain itu evaluasi model struktural juga

digunakan untuk melihat nilai koefisien determinasi (R^2), yakni seberapa besar variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) sebagaimana tabel 11.

Tabel 11. Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R-square (R^2)
Disiplin Kerja(DK)	0,112
Kinerja Pegawai (KP)	0,398

Sumber: Data Primer (diolah, 2023)

Berdasarkan pada tabel 11, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,112, kondisi tersebut berarti bahwa perubahan sebesar 11,2% variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen (beban kerja dan kejenuhan kerja), sedangkan sisanya, yakni sebesar 88,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,398 yang berarti bahwa sebesar 39,8% dari variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen (beban kerja, kejenuhan kerja dan disiplin kerja) sedangkan sisanya, yakni sebesar 60,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk memperjelas hasil evaluasi model struktural dari uji *bootstrapping*, dapat dilihat pada table 12.

Tabel 12. Hasil Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Langsung						
Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P-values)	Hasil Hipotesis
Beban Kerja (BK) -> Disiplin Kerja(DK)	0,376	0,350	0,182	2,062	0,039	Diterima
Beban Kerja (BK) -> Kinerja Pegawai (KP)	-0,079	-0,075	0,132	0,599	0,549	Ditolak
Disiplin Kerja(DK) -> Kinerja Pegawai (KP)	0,567	0,577	0,106	5,365	0,000	Diterima
Kejenuhan Kerja (KK) -> Disiplin Kerja(DK)	-0,343	-0,333	0,125	2,741	0,006	Diterima
Kejenuhan Kerja (KK) -> Kinerja Pegawai (KP)	-0,199	-0,200	0,113	1,757	0,079	Ditolak
Pengaruh Tidak Langsung						
Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P Values)	Hasil Hipotesis
Beban Kerja (BK) -> Disiplin Kerja(DK) -> Kinerja Pegawai (KP)	0,213	0,197	0,106	2,015	0,044	Diterima
Kejenuhan Kerja (KK) -> Disiplin Kerja(DK) -> Kinerja Pegawai (KP)	-0,194	-0,193	0,085	2,281	0,023	Diterima

Sumber: Data Primer (diolah, 2023)

Adapun nilai total effect dari hasil uji *bootstrapping smart partial least square* (smartPLS) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Total Effect

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Efek
Beban Kerja (BK) -> Disiplin Kerja(DK)	0,376		0,376
Beban Kerja (BK) -> Kinerja Pegawai (KP)	0,134	0,213	0,347
Disiplin Kerja(DK) -> Kinerja Pegawai (KP)	0,567		0,567
Kejenuhan Kerja (KK) -> Disiplin Kerja(DK)	-0,343		-0,343
Kejenuhan Kerja (KK) -> Kinerja Pegawai (KP)	-0,393	-0,194	-0,588

Sumber: Data Primer (diolah, 2023)

Uji Efek Mediasi

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung pada tabel 13, maka dilakukan perhitungan nilai VAF sebagai berikut :

- a. Efek mediasi variable disiplin kerja terhadap beban kerja dan kinerja pegawai

$$VAF = \frac{\text{indirect effects}}{\text{indirect effects} + \text{direct effects}}$$

$$VAF = \frac{0,213}{0,213 + 0,134}$$

$$VAF = \frac{0,213}{0,347}$$

Nilai VAF = 0,61

Hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka nilai VAF yang diperoleh adalah sebesar 0,61%, yang berarti bahwa nilai VAF ini berada pada kategori mediasi parsial, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terbukti secara parsial dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Efek mediasi variabel disiplin kerja terhadap Kejenuhan Kerja Kinerja Pegawai

$$VAF = \frac{\text{indirect effects}}{\text{indirect effects} + \text{direct effects}}$$

$$VAF = \frac{-0,194}{-0,194 + -0,393}$$

$$VAF = \frac{-0,194}{-0,588}$$

Nilai VAF = 0,33

Hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka nilai VAF yang

diperoleh adalah sebesar 0,33%, yang berarti bahwa nilai VAF ini berada pada kategori mediasi parsial, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terbukti secara parsial dapat memediasi pengaruh kejenuhan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis I, diperoleh nilai *T-statistic* yakni pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.599. Dimana nilai *T-statistik* lebih kecil dari 1.96 ($0.599 < 1.96$) dengan nilai *P-Value* adalah 0.549 lebih besar dari 0.05 ($0.549 > 0.05$). Sehingga disimpulkan bahwa hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini ditolak.

Hipotesis II, diperoleh nilai *T-statistic* yakni pengaruh kejenuhan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 1.757. Dimana nilai *T-statistik* lebih kecil dari 1.96 ($0.599 < 1.96$) dengan nilai *P-Value* adalah 0.079 lebih besar dari 0.05 ($0.079 > 0.05$). Sehingga disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini ditolak.

Hipotesis III, diperoleh nilai *T-statistic* yakni pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 5.365. Dimana nilai *T-statistik* lebih besar dari 1.96 ($5.365 > 1.96$), dengan nilai *P-Value* adalah 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Sehingga disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Hipotesis IV, diperoleh nilai *T-statistik* yakni pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 2.062 yang mana nilai *T-statistik* lebih besar dari 1.96 ($2.062 > 1.96$) dengan nilai *P-Value* adalah 0.039 lebih kecil dari 0.05 ($0.039 < 0.05$). Sehingga disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima.

Hipotesis V, diperoleh nilai *T-statistic* yakni pengaruh kejenuhan kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 2.741. Dimana nilai *T-statistik* lebih besar dari 1.96 ($2.741 > 1.96$), dengan nilai *P-Value* adalah 0.006 lebih kecil dari 0.05 ($0.006 < 0.05$). Sehingga disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini diterima.

Hipotesis VI, diperoleh nilai *T-statistik* untuk pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai pemediasi adalah sebesar 2,015 yang lebih besar dari 1,96 ($2,015 > 1,96$) dengan nilai *P Value* adalah 0,044 lebih kecil dari 0,05 ($0,044 < 0,05$). Sehingga disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H6) dalam penelitian ini diterima.

Hipotesis VII, diperoleh nilai *T-statistik* untuk pengaruh tidak langsung kejenuhan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai pemediasi adalah sebesar 2,281 yang lebih besar dari 1,96 ($2,281 > 1,96$) dengan nilai *P Value* adalah 0,023 lebih kecil dari 0,05 ($0,023 < 0,05$). Sehingga disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh (H7) dalam penelitian ini diterima.

KESIMPULAN

Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti beban kerja bukan merupakan prediktor terhadap kinerja pegawai. Kejenuhan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya kejenuhan kerja bukan merupakan prediktor terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan arah hubungan antara variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai positif dan searah. Dimana semakin tinggi disiplin kerja

pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Demikian juga sebaliknya apabila disiplin kerja pegawai semakin rendah, maka kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Puskemas Weda Kabupaten Halmahera Tengah akan semakin menurun. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, dengan arah hubungan antara variabel beban kerja dan variabel disiplin kerja positif dan searah. Artinya bahwa semakin tinggi beban kerja pegawai, maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Puskemas Weda Kabupaten Halmahera Tengah. Demikian juga sebaliknya apabila beban kerja pegawai semakin rendah, maka disiplin kerja pegawai akan menurun. Kejenuhan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, dengan arah hubungan antara variabel kejenuhan kerja dan variabel disiplin kerja negatif dan searah. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kejenuhan pegawai maka disiplin kerja pegawai semakin rendah, demikian juga sebaliknya semakin rendah tingkat kejenuhan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Puskemas Weda Kabupaten Halmahera Tengah, maka disiplin kerja pegawai semakin meningkat. Disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Dengan kata lain beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai pemediasi. Artinya bahwa disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai pada Dinas

Kependudukan dan Catatan Sipil, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Puskemas Weda Kabupaten Halmahera Tengah. Disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara kejenuhan kerja dan kinerja pegawai. Dengan kata lain bahwa kejenuhan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai pemediasi. Artinya bahwa disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara kejenuhan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Puskemas Weda Kabupaten Halmahera Tengah. Berdasarkan indikator kejenuhan kerja faktor yang paling mempengaruhi adalah indikator kelelahan fisik dan depersonalisasi ditempat kerja sehingga kepada pimpinan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Puskemas Weda Kabupaten Halmahera Tengah diharapkan dapat menurunkan tingkat kejenuhan kerja pegawai dengan pengaturan beban kerja dan waktu menyelesaikan pekerjaan diberikan, hendaknya sesuai dengan kemampuan, kompetensi dan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai. Meningkatkan disiplin kerja pegawai, dengan cara mengevaluasi kembali disiplin kerja yang dimiliki pegawainya, dan memberikan pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh OPD/Instansi agar pegawai memiliki tingkat disiplin yang baik, seperti pedoman mengenai disiplin kehadiran, penyelesaian target pekerjaan yang tepat waktu, meningkatkan ketaatan pada peraturan dan ketaatan pada standar kerja OPD/Instansi di Kabupaten Halmahera Tengah.

Diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah responden sehingga dapat mendeskripsikan

kondisi sesungguhnya. Menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, produktivitas kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja. Peneliti juga harus menambahkan metode survey melalui wawancara agar temuan penelitian menjadi lebih valid. Pertanyaan atau pernyataan yang dideskripsikan dalam kuesioner seharusnya dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan ringkas sehingga memudahkan responden untuk memahami isi dari pertanyaan atau pernyataan tersebut dan tidak menimbulkan adanya multitafsir. Selain itu perlu juga diperhatikan metode penentuan dan penarikan sampel dengan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar wilayah generalisir memiliki cakupan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, N.S., Satrya, A., Priyati, R.Y., 2022. Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Direktorat Sistem Informasi Dan Teknologi Perbendaharaan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 13, No.1.*
- Alwi, A., dan Suhendra, I., 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol. 3 (1): hh.72-93.
- Angreni, P.A.I., Sujana, I. W., Novarini, N.N.A., 2022. Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Bali. *Jurnal Emas*. Vol 3 No. 8.
- Diana, Y., 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di *Housekeeping Departement* Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol. 11 No. 2.
- Ghozali I. dan Latan H., 2015. *Partial Least Squares* Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program *SmartPLS 3.0*. Ed. Ke-2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hardiyono, H., Aiyul, I., Ifah, F., Wahdaniah, W., & Reni, F. (2020). Effect Covid19: *Burnout on nurse*. *Espacios*, 41(42), 11–18. <https://doi.org/10.48082/espaciosa20v41n42p02>
- Hasibuan, Melayu S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Khustina, Henny. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan *Job Burnout* terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*: 8(6), 1-20.
- Malewa, I.L.A., Thajoedin, T.I., Mochamad Soelton, M., Saratian, E.T.P., Parabak, L.R., 2021. Bagaimanakah Disiplin, Komitmen Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Conference on Economic and Business Innovation*.
- Mangkunegara, Prabu Anwar., 2019. *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan Bandung*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Pucangan, Gayatri, Rasmini, Budiarta, K., 2022. Pengaruh Job Burnout Dan Work Overload Pada Kinerja Auditor Dengan Emotional Stability Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 11 No. 03, 366- 381.
- Rivai, V., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*: dari



Teori ke Praktik, Jakarta:
RajaGrafindo Persada.
Sugiyono., 2016. Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
Bandung: PT Alfabet.

Syardiansah., dan Rahman, M., 2022.
Pengaruh Kompensasi, Beban
Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan. Jurnal Riset
Manajemen Sains Indonesia
(JRMSI) | Vol 13, No. 1.