



Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar

Saldiansyah, Syarifuddin Sulaiman, Sahabuddin N

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

saldiansyah772@gmail.com, syarif_iman@unismuh.ac.id, sahabuddin.nanda@unismuh.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam menunjang keberhasilan pelayanan publik, khususnya pada perusahaan penyedia tenaga listrik yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan kedisiplinan kerja pegawai dalam melayani kebutuhan masyarakat sehari-hari. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Panakkukang Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan teknik purposive sampling terhadap 45 dari 111 orang karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, serta koefisien determinasi (R²) dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,080 dan signifikansi 0,044 (<0,05), sedangkan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,433 dan signifikansi 0,011 (<0,05). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 25,928 + 0,211X_1 + 0,225X_2$, dengan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,224 yang menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 22,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan 77,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja sebagai variabel yang memberikan pengaruh lebih dominan dibandingkan beban kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, PLN ULP, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

This study is motivated by the importance of human resource quality in supporting the success of public services, particularly in an electricity provider company that requires speed, accuracy, and work discipline in serving the community's daily needs. This study aims to analyze the influence of workload and work discipline on employee performance at PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Customer Service Unit (ULP) Panakkukang Makassar. This research employed a quantitative causal-associative approach using a purposive sampling technique, selecting 45 out of 111 employees as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, and the coefficient of determination (R²) with the aid of SPSS version 26. The results showed that workload had a positive and significant effect on employee performance, with a t value of 2.080 and a significance level of 0.044 (<0.05). Similarly, work discipline had a positive and significant effect on employee performance, with a t value of 2.433 and a significance level of 0.011 (<0.05). The regression equation obtained was $Y = 25.928 + 0.211X_1 + 0.225X_2$, with a coefficient of determination (R²) of 0.224, indicating that workload and work discipline jointly explained 22.4% of the variation in employee performance, while the remaining 77.6% was influenced by other factors outside the model, such as work motivation, leadership, and work environment. Therefore, it can be concluded that workload and work discipline have positive and significant effects on employee performance, with work discipline being the more dominant variable.

Keywords: Workload, Work Discipline, Employee Performance, PLN ULP, Human Resource Management

1. Pendahuluan

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, setiap organisasi dituntut mampu meningkatkan daya saing serta memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, besarnya modal, maupun kelengkapan sarana dan prasarana, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelola dan menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi, sehingga pengelolaannya perlu mendapat perhatian khusus guna

menciptakan kinerja yang optimal. Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai proses mengelola, memotivasi, dan mengembangkan sumber daya manusia agar mampu menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai tujuan strategis yang telah ditetapkan, dengan memaksimalkan kemampuan karyawan melalui berbagai langkah strategis guna mencapai kinerja organisasi yang optimal (Edison et al., 2017). Pelatihan, kompensasi, serta lingkungan kerja yang dikelola dengan baik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan sekaligus kinerja organisasi secara keseluruhan (Adwishanty, 2021), sehingga strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi salah satu penentu keunggulan bersaing bagi perusahaan (Farchan, 2018).

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Apabila kinerja karyawan tinggi, target organisasi akan lebih mudah tercapai dan pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik; sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kualitas pelayanan kepada pelanggan (Aust et al., 2025; Dhir et al., 2025). Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan ketika melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya (Nurul Fikri et al., 2025), dan penilaiannya penting dilakukan agar organisasi memiliki dasar objektif untuk menilai sejauh mana karyawan telah bekerja sesuai target, standar, serta perilaku kerja yang diharapkan (Asyraq Fadhillah et al., 2025). Umpan balik dari penilaian kinerja yang jelas juga mendorong karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka sehingga dapat memperbaiki area yang membutuhkan peningkatan (Tazkia & Jaelani, 2024).

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) atau PLN, sebagai Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik, memiliki tanggung jawab besar dalam menjamin ketersediaan dan keandalan pasokan listrik bagi masyarakat, sehingga dituntut memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas. Salah satu unit yang berperan penting dalam pelayanan pelanggan adalah PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Panakkukang Makassar, yang bertanggung jawab menangani pemasangan baru, perubahan daya, pencatatan dan penagihan rekening listrik, penanganan gangguan jaringan, pengaduan pelanggan, serta layanan administrasi lainnya. Banyaknya jenis layanan yang diberikan menyebabkan karyawan dituntut bekerja secara profesional, cepat, dan akurat agar dapat memenuhi harapan pelanggan.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dalam kurun waktu tertentu, yang merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Apabila kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul kelelahan yang berlebih; sebaliknya, apabila kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul rasa bosan. Beban kerja dapat dikategorikan ke dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja juga dapat dibedakan menjadi beban kerja fisik, yang berkaitan dengan penggunaan tenaga tubuh seperti aktivitas berulang dan durasi kerja yang panjang, serta beban kerja mental, yang berhubungan dengan tuntutan konsentrasi, ketelitian, pengambilan keputusan, dan tekanan psikologis dalam menyelesaikan pekerjaan (Rohman et al., 2021; Mahawati, 2021). Tuntutan pelayanan yang semakin tinggi, jumlah pelanggan yang terus bertambah, serta target kerja yang harus dicapai merupakan faktor-faktor yang menuntut karyawan ULP Panakkukang bekerja secara maksimal, sehingga apabila beban kerja tidak sesuai kapasitas dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja, penurunan motivasi, hingga menurunkan kualitas pekerjaan.

Selain beban kerja, disiplin kerja menjadi faktor lain yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi, yang mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Disiplin kerja pada dasarnya bukan hanya soal datang tepat waktu atau tidak melanggar aturan, tetapi merupakan bentuk kesadaran diri karyawan untuk berperilaku sesuai ketentuan organisasi karena memahami bahwa aturan tersebut dibuat demi kelancaran pekerjaan. Karyawan dengan disiplin kerja tinggi akan berusaha melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, datang tepat waktu, menggunakan jam kerja secara efektif, serta menjaga kualitas hasil pekerjaan, bahkan tanpa harus didekati oleh atasannya (Nur Adinda et al., 2023). Disiplin kerja memiliki fungsi manajerial yang penting, yaitu sebagai alat pengendalian perilaku karyawan agar tetap berada dalam koridor aturan organisasi, sebagai sarana pembinaan sikap kerja yang positif seperti ketepatan waktu dan ketaatan prosedur, serta sebagai sumber motivasi tidak langsung ketika aturan ditegakkan secara adil (Pujilestari, 2023). Pada perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan publik seperti PLN, disiplin kerja menjadi faktor yang sangat penting karena keterlambatan penanganan gangguan listrik atau lambatnya pelayanan administrasi dapat menimbulkan keluhan pelanggan dan menurunkan citra perusahaan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan adanya variasi temuan mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Amrullah et al. (2025) serta Sihotang dan Saputra (2024) menemukan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Aisah (2023) memperoleh hasil serupa pada objek perbankan. Temuan yang sejalan juga diperoleh Habibullah et al. (2023) pada Bank Bengkulu Cabang Manna serta Prayoga dan Anugrah (2025) pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Pasar Mayestik. Sementara itu, penelitian pada lingkungan PLN sendiri oleh Natsir et al. (2024) dan Uliana et al. (2024) di PT. PLN (Persero) UP3 Parepare menemukan bahwa disiplin kerja dan manajemen beban kerja berperan penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan, sedangkan Nugraha dkk. (2026) yang meneliti digitalisasi sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan di unit ini masih dipengaruhi oleh berbagai faktor pengelolaan SDM. Di sisi lain, Dahmayanti et al. (2024) menemukan pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan Timbuleng et al. (2023) dan Kristanto et al. (2024) menemukan bahwa kedua variabel tersebut tidak selalu berpengaruh signifikan pada objek penelitian yang berbeda.

Variasi temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda, sehingga penelitian pada objek dan lokasi yang berbeda, termasuk pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar, masih relevan untuk dilakukan. Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar; dan (2) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar, baik secara parsial maupun besarnya kontribusi kedua variabel tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, serta menjadi bahan masukan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan beban kerja dan penerapan disiplin kerja yang lebih efektif.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen secara objektif dengan memanfaatkan data numerik dan analisis statistik. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan di PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar yang beralamat di Jl. Letjen Hertasning, Kassi-Kassi, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, pada bulan Juni sampai dengan Juli 2026, mulai dari pengurusan izin, penyebaran kuesioner, hingga pengumpulan data.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar yang berjumlah 111 orang (Sugiyono, 2019). Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: karyawan aktif bekerja, terlibat langsung dalam pelaksanaan pekerjaan dan pelayanan kepada pelanggan, telah bekerja minimal satu tahun, memahami tugas, beban kerja, dan ketentuan disiplin kerja yang berlaku, serta bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh 45 responden dari 111 populasi. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju), sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen kepegawaian, standar operasional prosedur, dan laporan instansi.

Definisi operasional variabel disajikan pada Tabel 1. Beban kerja diukur melalui indikator target kerja, kondisi pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja (Putra et al., 2024); disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran, kepatuhan SOP, dan pemanfaatan waktu kerja (Mulyadi et al., 2024); sedangkan kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas (Indahwati et al., 2024). Setiap variabel dijabarkan ke dalam 11 butir pernyataan.

Analisis data diawali dengan uji validitas, yaitu membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 0,05, serta uji reliabilitas dengan kriteria nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Gede Subhaktiyasa, 2024). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Normal P-P Plot (Sianturi, 2025), uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor/VIF (Effiyaldi et al., 2022), serta uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot antara nilai residual terstandarisasi (SRESID)

dan nilai prediksi terstandarisasi (ZPRED). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan: Y adalah kinerja karyawan; a adalah konstanta; b₁ dan b₂ adalah koefisien regresi beban kerja dan disiplin kerja; X₁ dan X₂ adalah beban kerja dan disiplin kerja; serta e adalah error term atau faktor lain yang tidak diteliti. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, dengan kriteria pengujian menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $df = n-k$. Selain itu, dilakukan pula uji koefisien determinasi (R²) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26.

3. Hasil dan Pembahasan

Rangkaian hasil penelitian berdasarkan urutan/susunan logis untuk membentuk sebuah cerita. Isinya menunjukkan fakta/data. Dapat menggunakan Tabel dan Angka tetapi tidak menguraikan secara berulang terhadap data yang sama dalam gambar, tabel dan teks. Untuk lebih memperjelas uraian, dapat menggunakan sub judul.

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar merupakan salah satu unit pelayanan pelanggan milik PT. PLN (Persero) yang berada di bawah wilayah kerja PLN UP3 Makassar Selatan, berlokasi di Jalan Letjen Hertasning, Kelurahan Kassi-Kassi, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar. Unit ini dibentuk sebagai bagian dari upaya PLN untuk meningkatkan kualitas pelayanan ketenagalistrikan yang lebih dekat, cepat, dan efektif seiring pertumbuhan penduduk dan perkembangan kawasan bisnis di Kota Makassar. Dalam menjalankan fungsinya, ULP Panakkukang bertanggung jawab terhadap pelayanan pelanggan, penanganan gangguan listrik, pemasangan baru, perubahan daya, pencatatan meter, penagihan rekening listrik, serta pemeliharaan jaringan distribusi tenaga listrik di wilayah kerjanya, dan terus melakukan transformasi digital melalui pemanfaatan sistem informasi seperti PLN Mobile, SAP, dan Human Experience Management System (HXMS) guna meningkatkan efektivitas pelayanan dan kinerja pegawai. Sebagai bagian dari transformasi perusahaan, ULP Panakkukang juga aktif mendukung program modernisasi ketenagalistrikan, termasuk penyediaan infrastruktur kendaraan listrik melalui pembangunan Stasiun Pengisian Kendaraan Listrik Umum (SPKLU) di lingkungan kantor pelayanan.

Visi PT. PLN ULP Panakkukang Makassar adalah menjadi perusahaan global Top 500 dan pilihan utama pelanggan untuk solusi energi, yang diwujudkan melalui empat misi utama, yaitu menjalankan bisnis kelistrikan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan, menjadikan tenaga listrik sebagai media peningkatan kualitas kehidupan masyarakat, mengupayakan tenaga listrik sebagai pendorong kegiatan ekonomi, serta menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan. Sebagai unit operasional yang berada di bawah Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3), ULP Panakkukang berfungsi sebagai ujung tombak pelayanan kepada pelanggan dengan tujuan memberikan pelayanan kelistrikan yang andal, cepat, efektif, dan berorientasi pada kepuasan pelanggan, menjamin kontinuitas pasokan tenaga listrik, menangani keluhan dan gangguan secara profesional, serta melaksanakan pelayanan pelanggan secara efektif dan efisien. Tuntutan operasional yang kompleks tersebut menjadikan pengelolaan beban kerja dan penerapan disiplin kerja sebagai aspek yang krusial bagi tercapainya kinerja karyawan yang optimal di unit ini.

Karakteristik Responden

Dari populasi sebanyak 111 karyawan, diperoleh 45 responden yang memenuhi kriteria sampel. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Kelompok	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	37	82,22
	Perempuan	8	17,78
Usia	< 25 tahun	15	33,33
	26-35 tahun	11	24,89

Kategori	Kelompok	n	%
	36-45 tahun	11	24,89
	46-55 tahun	9	20,00
Pendidikan	SMA/Sederajat	20	44,4
	D3	13	28,9
	S1	9	20,0
	S2	3	6,7
Masa Kerja	< 5 tahun	21	46,67
	6-10 tahun	15	33,33
	> 10 tahun	9	20,00

Sumber: hasil olah data SPSS 26 (2026)

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (82,22%), berusia di bawah 25 tahun (33,33%), berpendidikan terakhir SMA/Sederajat (44,4%), dan memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun (46,67%). Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai ULP Panakkukang didominasi oleh tenaga kerja usia produktif dengan masa kerja yang relatif baru, namun seluruh responden telah memenuhi kriteria minimal satu tahun masa kerja dan terlibat langsung dalam pelayanan pelanggan sebagaimana ditetapkan dalam kriteria sampel.

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing diukur melalui 3 indikator yang dijabarkan ke dalam 11 pernyataan berskala Likert 1-5 (STS=Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, N=Netral, S=Setuju, SS=Sangat Setuju). Distribusi persentase jawaban responden serta nilai mean pada setiap butir pernyataan variabel Beban Kerja disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1), dalam %

Item	STS	TS	N	S	SS	Mean
X1.P1	0,0	4,5	25,0	66,7	4,5	3,71
X1.P2	0,0	0,0	25,0	64,4	11,4	3,87
X1.P3	0,0	4,5	15,6	59,1	22,7	3,98
X1.P4	0,0	0,0	31,1	43,2	27,3	3,96
X1.P5	0,0	2,3	17,8	54,4	27,3	4,04
X1.P6	0,0	2,3	18,2	60,0	20,5	3,98
X1.P7	0,0	13,6	13,6	44,4	29,5	3,89
X1.P8	0,0	4,5	24,4	56,8	15,9	3,82
X1.P9	0,0	0,0	11,4	71,1	18,2	4,07
X1.P10	0,0	6,8	15,9	48,9	29,5	4,00
X1.P11	0,0	4,5	25,0	53,3	18,2	3,84
Mean X1	-	-	-	-	-	3,92

Sumber: hasil olah data SPSS 26 (2026)

Nilai rata-rata variabel Beban Kerja sebesar 3,92 dengan nilai tertinggi pada indikator X1.P9 sebesar 4,07 dan nilai terendah pada indikator X1.P1 sebesar 3,71 menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif (kategori setuju hingga sangat setuju) pada seluruh indikator, meskipun merasakan volume pekerjaan yang cukup besar dengan tenggat waktu yang relatif ketat, namun masih berada pada kategori yang dapat dikelola.

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2), dalam %

Item	STS	TS	N	S	SS	Mean
X2.P1	0,0	0,0	13,6	62,2	25,0	4,11
X2.P2	0,0	2,3	9,1	68,2	22,2	4,09
X2.P3	0,0	0,0	9,1	64,4	27,3	4,18
X2.P4	0,0	0,0	15,9	62,2	22,7	4,07

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13541>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Item	STS	TS	N	S	SS	Mean
X2.P5	0,0	0,0	9,1	52,3	40,0	4,31
X2.P6	0,0	0,0	18,2	55,6	27,3	4,09
X2.P7	0,0	2,3	15,9	62,2	20,5	4,00
X2.P8	0,0	0,0	15,9	52,3	34,1	4,18
X2.P9	0,0	0,0	13,6	52,3	36,4	4,22
X2.P10	0,0	0,0	9,1	57,8	34,1	4,24
X2.P11	0,0	0,0	6,8	64,4	29,5	4,22
Mean X2	-	-	-	-	-	4,16

Sumber: hasil olah data SPSS 26 (2026)

Variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,16 (kategori tinggi/sangat baik) dengan nilai tertinggi pada indikator X2.P5 sebesar 4,31 dan nilai terendah pada indikator X2.P7 sebesar 4,00, yang tetap berada pada kategori tinggi. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju maupun tidak setuju secara signifikan pada hampir seluruh butir, menunjukkan tingkat kepatuhan terhadap aturan, kehadiran, dan pemanfaatan waktu kerja yang baik di kalangan responden.

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y), dalam %

Item	STS	TS	N	S	SS	Mean
Y.P1	0,0	0,0	4,5	75,6	20,5	4,16
Y.P2	0,0	0,0	20,5	66,7	13,6	3,93
Y.P3	0,0	0,0	13,6	51,1	36,4	4,22
Y.P4	0,0	0,0	9,1	64,4	27,3	4,18
Y.P5	0,0	0,0	13,6	60,0	27,3	4,13
Y.P6	0,0	0,0	20,5	52,3	28,9	4,09
Y.P7	0,0	0,0	9,1	53,3	38,6	4,29
Y.P8	0,0	2,3	15,9	52,3	31,1	4,11
Y.P9	0,0	0,0	6,8	70,5	24,4	4,18
Y.P10	0,0	0,0	11,4	77,8	11,4	4,00
Y.P11	0,0	0,0	13,6	66,7	20,5	4,07
Mean Y	-	-	-	-	-	4,12

Sumber: hasil olah data SPSS 26 (2026)

Variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,12 dengan nilai tertinggi pada indikator Y.P7 sebesar 4,29 dan nilai terendah pada indikator Y.P2 sebesar 3,93, yang juga masih berada pada kategori tinggi. Dominasi jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju di seluruh butir mengindikasikan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, memiliki kualitas kerja yang baik, serta mampu bekerja sesuai target dan standar yang ditetapkan perusahaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur konstruk yang seharusnya diukur, dengan kriteria item dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,294 ($df = N-2$, taraf signifikansi 0,05). Hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X1) disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Item	r Hitung	r Tabel	Ket.
X1.P1	0,519	0,294	Valid
X1.P2	0,484	0,294	Valid
X1.P3	0,657	0,294	Valid
X1.P4	0,509	0,294	Valid
X1.P5	0,682	0,294	Valid
X1.P6	0,522	0,294	Valid

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13541>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Item	r Hitung	r Tabel	Ket.
X1.P7	0,695	0,294	Valid
X1.P8	0,630	0,294	Valid
X1.P9	0,357	0,294	Valid
X1.P10	0,521	0,294	Valid
X1.P11	0,528	0,294	Valid

Sumber: hasil olah data SPSS 26 (2026)

Seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,357 hingga 0,695, lebih besar dari r tabel sebesar 0,294, sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2) disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item	r Hitung	r Tabel	Ket.
X2.P1	0,339	0,294	Valid
X2.P2	0,678	0,294	Valid
X2.P3	0,347	0,294	Valid
X2.P4	0,479	0,294	Valid
X2.P5	0,490	0,294	Valid
X2.P6	0,445	0,294	Valid
X2.P7	0,606	0,294	Valid
X2.P8	0,639	0,294	Valid
X2.P9	0,471	0,294	Valid
X2.P10	0,435	0,294	Valid
X2.P11	0,505	0,294	Valid

Sumber: hasil olah data SPSS 26 (2026)

Seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,339 hingga 0,678, lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Ket.
Y.P1	0,578	0,294	Valid
Y.P2	0,368	0,294	Valid
Y.P3	0,432	0,294	Valid
Y.P4	0,525	0,294	Valid
Y.P5	0,421	0,294	Valid
Y.P6	0,456	0,294	Valid
Y.P7	0,637	0,294	Valid
Y.P8	0,553	0,294	Valid
Y.P9	0,441	0,294	Valid
Y.P10	0,431	0,294	Valid
Y.P11	0,720	0,294	Valid

Sumber: hasil olah data SPSS 26 (2026)

Seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,368 hingga 0,720, lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh butir dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas menggunakan kriteria nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Beban Kerja (X1)	0,779	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,694	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,639	Reliabel

Sumber: hasil olah data SPSS 26 (2026)

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum 0,60, dengan nilai tertinggi pada variabel Beban Kerja sebesar 0,779. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas melalui Normal P-P Plot menunjukkan titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	0,827	1,209
Disiplin Kerja (X2)	0,827	1,209

Sumber: hasil olah data SPSS 26 (2026)

Nilai Tolerance kedua variabel independen sebesar 0,827 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,209 (< 10) menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh syarat uji asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta
(Constant)	25,928	5,891	-
Beban Kerja (X1)	0,211	0,102	0,311
Disiplin Kerja (X2)	0,225	0,134	0,373

Sumber: hasil olah data SPSS 26 (2026)

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 25,928 + 0,211X_1 + 0,225X_2$. Nilai konstanta sebesar 25,928 menunjukkan bahwa apabila beban kerja dan disiplin kerja bernilai nol, kinerja karyawan diperkirakan sebesar 25,928 satuan. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,211 dan Disiplin Kerja sebesar 0,225, keduanya bernilai positif, menunjukkan bahwa peningkatan pada kedua variabel tersebut akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Tabel 12. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	Sig.	Ket.
Beban Kerja (X1)	2,080	0,044	Signifikan
Disiplin Kerja (X2)	2,433	0,011	Signifikan

Sumber: hasil olah data SPSS 26 (2026); $t_{tabel} = 2,018$ ($df=43$, $\alpha=0,05$)

Nilai t hitung Beban Kerja sebesar 2,080 lebih besar dari t tabel 2,018 dengan signifikansi 0,044 ($< 0,05$), sehingga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung Disiplin Kerja sebesar 2,433 juga lebih besar dari t tabel dengan signifikansi 0,011 ($< 0,05$), sehingga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai Standardized Beta, Disiplin Kerja (0,373) memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Beban Kerja (0,311), sehingga kedua hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adj. R Square	Std. Error
0,474	0,224	0,187	2,793

Sumber: hasil olah data SPSS 26 (2026)

Nilai R Square sebesar 0,224 menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 22,4% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 77,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja, termasuk kemungkinan keterbatasan instrumen penelitian maupun faktor eksternal lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Pembahasan

Pembahasan berikut menguraikan hasil penelitian secara lebih mendalam, dimulai dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, perbandingan dengan hasil penelitian terdahulu, kondisi kontekstual di lapangan, hingga implikasi dan keterbatasan penelitian.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar, dengan nilai t hitung sebesar 2,080 dan signifikansi 0,044 ($< 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan masih berada dalam batas yang dapat dikelola sesuai kemampuan dan tanggung jawab masing-masing, sehingga hipotesis pertama penelitian ini dinyatakan diterima. Berbagai tugas pelayanan, seperti melayani permohonan pelanggan, penanganan pengaduan, serta koordinasi gangguan jaringan, disertai target dan prosedur kerja yang jelas, membantu karyawan mengatur prioritas dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif, sehingga beban kerja justru mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan, bukan menjadi faktor yang menghambat kinerja.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa beban kerja tidak selalu bersifat merugikan kinerja, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3 di mana indikator target kerja dan kondisi pekerjaan memperoleh nilai mean tertinggi (4,07), yang mengindikasikan bahwa karyawan justru terdorong untuk bekerja lebih maksimal ketika dihadapkan

pada target yang jelas dan terukur. Kondisi ini sejalan dengan konsep bahwa beban kerja yang proporsional, yaitu tidak melebihi maupun kurang dari kapasitas pegawai, dapat menjadi pendorong motivasi kerja alih-alih menjadi sumber tekanan yang merugikan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2,433 dan signifikansi 0,011 ($< 0,05$), bahkan dengan kontribusi yang lebih dominan dibandingkan beban kerja berdasarkan nilai Standardized Beta (0,373 berbanding 0,311). Disiplin kerja yang tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan, kehadiran, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan membantu menciptakan lingkungan kerja yang tertib, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai prosedur dan target pelayanan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatan pelayanan kepada pelanggan, kedisiplinan sangat diperlukan agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai standar pelayanan yang berlaku.

Dominasi disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini juga tercermin dari nilai mean variabel Disiplin Kerja yang lebih tinggi (4,16) dibandingkan Beban Kerja (3,92), sebagaimana disajikan pada Tabel 3 dan Tabel 4. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya disiplin di lingkungan ULP Panakkukang telah terinternalisasi dengan baik, sehingga upaya peningkatan lebih lanjut pada aspek disiplin berpotensi memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja dibandingkan penyesuaian pada aspek beban kerja.

Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Amrullah et al. (2025) dan Sihotang dan Saputra (2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta Aisah (2023) dan Habibullah et al. (2023) yang memperoleh hasil serupa pada objek perbankan. Pada lingkungan PLN sendiri, temuan ini memperkuat hasil Natsir et al. (2024) dan Uliana et al. (2024) di PT. PLN (Persero) UP3 Parepare yang menunjukkan bahwa optimalisasi kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan manajemen beban kerja yang baik, serta relevan dengan temuan Nugraha dkk. (2026) yang meneliti efektivitas kerja karyawan pada objek yang sama, yaitu PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang. Kesamaan objek penelitian pada lingkungan PLN memperkuat validitas eksternal temuan bahwa disiplin kerja memegang peranan penting dalam industri kelistrikan yang menuntut keandalan dan konsistensi pelayanan.

Meskipun demikian, temuan mengenai dominasi disiplin kerja juga menunjukkan sedikit perbedaan dengan beberapa penelitian lain. Dahmayanti et al. (2024) menemukan pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, namun menemukan pengaruh negatif pada variabel beban kerja, berbeda dengan penelitian ini. Perbedaan tersebut kemungkinan disebabkan oleh karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, serta tingkat beban kerja yang diterima responden, sebab beban kerja yang masih dalam batas kemampuan pegawai cenderung meningkatkan kinerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan justru dapat menurunkan produktivitas. Hasil penelitian ini juga berbeda dengan Timbuleng et al. (2023) dan Kristanto et al. (2024) yang menemukan bahwa kedua variabel tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, jenis organisasi, dan metode analisis yang digunakan, seperti penggunaan pendekatan Partial Least Square (PLS) pada beberapa penelitian tersebut, yang secara metodologis dapat menghasilkan estimasi koefisien yang berbeda dibandingkan regresi linear berganda konvensional yang digunakan dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar, dengan kedua variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan 22,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan 77,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Disiplin kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Standardized Beta sebesar 0,373, dibandingkan beban kerja sebesar 0,311. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja perlu menjadi prioritas utama perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, tanpa mengabaikan pengelolaan beban kerja yang proporsional sesuai kapasitas dan kompetensi masing-masing karyawan. Bagi perusahaan, disarankan untuk terus melakukan pengelolaan beban kerja secara proporsional dengan mempertimbangkan kemampuan dan kapasitas masing-masing karyawan, serta mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja melalui pengawasan yang konsisten, penegakan aturan yang adil, pemberian penghargaan bagi karyawan yang disiplin, dan pembinaan

berkelanjutan. Mengingat nilai koefisien determinasi penelitian ini relatif terbatas, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah jumlah responden, memperluas objek penelitian pada unit atau perusahaan lain, serta memasukkan variabel-variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan agar diperoleh model penelitian dengan daya jelas yang lebih baik.

Reference

1. Adwishanty. (2021). Pengaruh pelatihan, kompensasi, prestasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2).
2. Aisah, S. (2023). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 4(1).
3. Amrullah, A., Imaduddin, I., & Suryanti, S. (2025). Dampak beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Biro Organisasi Setda Provinsi Sulawesi Selatan). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 595-602.
4. Asyraq Fadhillah, A., Firlana, H., & Kusuma Astuti, R. (2025). Sistem penilaian kinerja dan efektivitasnya di lembaga pemerintah Indonesia. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(6).
5. Dahmayanti, A., Semmaila, B., & Mapparenta. (2024). Analisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai di STIBA Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*.
6. Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
7. Effiyaldi, Paul Karolus Pasaribu, J., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, Naibaho, R., Kumara Hati, S., & Aryati, V. (2022). Penerapan uji multikolinieritas dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan (Jumanage)*, 1. <https://ejournal.unama.ac.id/index.php/jumanage>
8. Farchan. (2018). Strategi manajemen sumber daya manusia dan keunggulan bersaing perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(1).
9. Gede Subhaktiyasa, P. (2024). Evaluasi validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif: Sebuah studi pustaka. *Journal of Education Research*, 5599-5609.
10. Habibullah Al Haj Al Haddad, Soleh Ahmad, & Abi Irawan Yudi. (2023). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2.
11. Indahwati, H., Tri, D., & Wardoyo, W. (2024). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Sayidiman Magetan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(2).
12. Kristanto, Y., Hidayat, A., & Oktalisani, E. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nipro Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1271-1281.
13. Mahawati, E. (2021). Analisis beban kerja dan produktivitas kerja. Yayasan Kita Menulis.
14. Mulyadi, D., Hermawati, I., & Muhammad, A. S. (2024). Transformasi e-presensi: Meningkatkan disiplin PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 11.
15. Natsir, U., Uliana, N., Tijjang, B., Nur, I., & Hartati. (2024). Optimalisasi kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan manajemen beban di PT. PLN (Persero) UP3 Parepare. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*, 6(1), 142-150. <https://doi.org/10.47354/mjo.v6i1.817>
16. Nugraha, A., dkk. (2026). Dampak digitalisasi SDM terhadap efektivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Panakkukang. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 4(2), 1880-1897.
17. Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134-143.
18. Nurul Fikri, M., Kevin, J., Johan Mofu, C., Andiana Damayanti, T., Muksin, A., & Kuswanti. (2025). Faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(3). <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v12i3>
19. Prayoga Anugrah Kurnia, H. A. B. (2025). Pengaruh disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pasar Mayestik Jakarta. *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen*, 2.
20. Pujilestari, W. M. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bidang Perumahan Provinsi Jambi. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 4(2), 70. <https://doi.org/10.33087/sms.v4i2.142>
21. Rohman, A., dkk. (2021). Manajemen beban kerja dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2).
22. Sianturi. (2025). Uji normalitas sebagai syarat pengujian hipotesis. *Jurnal Pembelajaran dan Matematika Sigma (JPMS)*, 11(1), 133. <https://doi.org/10.36987/jpms.v10i2.5881>
23. Sihotang, N. H., & Saputra, A. (2024). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Volex. *eCo-Buss*, 6(3), 1007-1020.
24. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
25. Tazkia, F., & Jaelani, D. (2024). Analisis penilaian kinerja karyawan PT. Prima Indo Energi. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 4(2). <http://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/elpei>
26. Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh work life balance, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11(4).
27. Uliana, N., Tijjang, B., Natsir, U., Nur, I., & Hartati. (2024). Optimalisasi kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan manajemen beban di PT. PLN (Persero) UP3 Parepare. *MANOR: Jurnal Manajemen dan Organisasi Review*, 6(1), 142-150. <https://doi.org/10.47354/mjo.v5i1.817>