JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI CAKRAWARTI
Volume 1 No. 4, 2026
DOI: https://doi.org/10.67183/jmac.v1i4.195

Pengaruh Disiplin Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Detail Data Entry* Pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Mayestik

Fadya Mahdatul Alifia [1*], Tri Lestari [2], Dian Berliansyah Putra [3]

Universitas Bina Sarana Informatika [1,2]
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW 9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta
Email Korespondensi: fadyamahdatul31@gmail.com

ABSTRAK
Industri perbankan syariah saat ini berada dalam fase transformasi digital yang menuntut efisiensi operasional, khususnya pada bagian back-office. Kinerja karyawan Detail Data Entry (DDE) berperan penting dalam menjamin layanan yang akurat dan tepat waktu kepada nasabah. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan DDE di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jakarta Mayestik. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 35 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert berbasis Google Form dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t = 4,758; p = 0,000), sedangkan beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan (t = 2,108; p = 0,043). Hasil uji simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (F = 61,639; p = 0,000). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,781 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 78,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menegaskan pentingnya peningkatan disiplin kerja serta pengelolaan beban kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.
Kata Kunci: Disiplin Kerja; Beban Kerja; Kinerja Karyawan; Detail Data Entry; Bank Syariah Indonesia

ABSTRACT
The Islamic banking industry is currently undergoing a digital transformation that demands maximum operational efficiency, particularly in back-office functions. The performance of Detail Data Entry (DDE) employees plays a crucial role in ensuring accurate and timely services for customers. This study aims to examine the partial and simultaneous effects of work discipline and workload on the performance of DDE staff at Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jakarta Mayestik. A quantitative research approach was employed, involving a population of 35 employees. A saturated sampling technique was applied, in which all members of the population were included as the research sample. Data were collected through a Likert-scale questionnaire distributed via Google Forms and analyzed using SPSS version 26. The results of the partial t-test revealed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance (t = 4.758; p = 0.000), while workload also had a positive and significant effect on employee performance (t = 2.108; p = 0.043). Furthermore, the simultaneous F-test indicated that work discipline and workload jointly had a positive and significant effect on employee performance (F = 61.639; p = 0.000). The Adjusted R Square value of 0.781 indicates that work discipline and workload explain 78.1% of the variance in employee performance, while the remaining 21.9% is influenced by other factors beyond the scope of this study.
Keywords: Work Discipline; Workload; Employee Performance; Detailed Data Entry; Bank Syariah Indonesia.

1. PENDAHULUAN
Industri dunia perbankan syariah di Indonesia saat ini berada di fase transformasi digital yang sedang beradaptasi, terutama setelah integrasi besar-besaran yang membentuk Bank Syariah Indonesia (BSI). Transformasi ini menuntut efisiensi operasional yang maksimal guna bersaing secara global. Di balik kemudahan layanan digital, terdapat proses manajemen data yang krusial di bagian back-office. Kinerja karyawan menjadi penentu utama apakah sebuah institusi perbankan mampu memberikan layanan yang akurat dan tepat waktu kepada nasabahnya. Kinerja yang baik akan mempengaruhi kualitas proses dan layanan yang dihasilkan perusahaan (Silaen et al., 2021).

Received 10-09-2026; Revised 09-10-2026; Accepted 09-10-2026; Available Online 15-10-2026

© 2026 The Authors. Published by PT Cakrawarti Empat Proksi.
Jurnal Manajemen dan Akuntansi Cakrawarti (JMAC).
This work is licensed under CC BY 4.0.

Faktor pertama yang secara signifikan memengaruhi output kerja DDE staf adalah disiplin kerja. Menurut Gilang & Putra, (2021). "Disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena jika pegawai dapat bekerja dengan disiplin maka tidak akan terjadi pelanggaran terhadap aturan kerja, dengan adanya disiplin kerja para pegawai akan memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik - baiknya. Disiplin juga mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya". Hal ini yang mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pada unit kerja DDE, disiplin bukan sekadar kehadiran, melainkan kepatuhan ketat pada standar operasional (SOP) penginputan data. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjaga kualitas pekerjaannya meskipun berada di bawah pengawasan yang minimal (Afandi & Bahri, 2021).

Namun, disiplin yang tinggi saja tidak cukup jika tidak didukung oleh manajemen beban kerja yang proporsional. Beban kerja terbagi menjadi 3 yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi (over capacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). Beban kerja yang sedikit atau terlalu ringan berdampak pada kelebihan tenaga kerja, kelebihan tersebut menyebabkan perusahaan harus membayar lebih banyak karyawan dengan produktivitas yang sama sehingga menyebabkan terjadinya pembekakan biaya, hal ini dapat menyebabkan keletihan fisik karyawan bahkan psikologis karyawan dan karyawan sehingga tidak produktif dalam bekerja karena terlalu lelah (Nurfadila & Santoso, 2025).

Bagi DDE staf di BSI, beban kerja seringkali meningkat tajam seiring dengan bertambahnya nasabah yang akan melakukan pembiayaan griya. Ketika volume tugas yang diberikan melampaui kemampuan fisik maupun mental karyawan, hal tersebut akan memicu kelelahan dan menurunkan tingkat ketelitian Cesilia & Kosasih, (2024). Ketidakseimbangan antara jumlah staf dengan aplikasi yang harus diproses setiap harinya dapat menciptakan tekanan waktu yang panjang. Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa kinerja DDE staf seringkali mengalami ketidaktepatan, dalam memverifikasi data, karena banyaknya aplikasi yang harus di proses, tingkat kesalahan input data cenderung naik meskipun tingkat disiplin kehadiran tetap stabil. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang terjadi antara seberapa taat karyawan pada aturan dan seberapa besar beban tugas yang mereka pikul. Jika perusahaan mampu mengelola disiplin dengan adil dan mendistribusikan beban kerja secara merata, maka efektivitas kerja staf akan meningkat secara signifikan (Ramadhan et al., 2026). Selain itu, efektivitas penggunaan teknologi dalam sistem DDE di BSI juga menuntut kesiapan mental pegawai. Perubahan dari sistem manual ke digital tidak selalu mengurangi beban kerja, terkadang justru menambah beban kognitif karena staf harus beradaptasi dengan antarmuka sistem yang baru dan kompleks. Oleh karena itu, diperlukan kajian mendalam untuk melihat bagaimana pengaruhnya antara disiplin kerja dan beban kerja ini membentuk pola kinerja pegawai di era perbankan saat ini.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin kerja sangat berpengaruh bagi suatu perusahaan atau instansi dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin mengambarkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

"Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi mempertahankan organisasi eksistensinya disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan" (Prasetyo & Marlina, 2021)

Disiplin kerja menurut Syiva et al. (2023)adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

"Disiplin Kerja berfungsi menjaga keteraturan, kepatuhan terhadap aturan organisasi, dan etika profesional di tempat kerja, yang ditegakkan secara konsisten dan adil yang menyebabkan pelanggaran, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab". (Setiawan et al., 2025)

"Disiplin Kerja menunjukan suatu sikap yang ada tercermin pada diri seorang karyawan terhadap peraturan dan melakukan tanggung jawab yang telah ditetapkan didalam perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta dapat memberikan dampak suasana kerja, sehingga akan menjadi tertib, lancar dan tujuan perusahaan dapat dicapai. Disiplin Kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari kehadirna dalam bekerja, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi atasan. Selain itu selama jam kerja karyawan tidak akan mencuri-curi waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan". Menurut (Adinda et al., 2023).

Disiplin Waktu: Datang, pulang, dan memanfaatkan jam kerja tepat waktu.
Disiplin Aturan & SOP: Mematuhi prosedur operasional, tata tertib, dan keselamatan kerja.

Disiplin Perilaku: Menggunakan seragam/pakaian sesuai standar, menjaga etika, dan mematuhi arahan atasan.
Disiplin Tanggung Jawab: Menyelesaikan tugas sesuai target, minim kesalahan, dan bertanggung jawab atas hasil kerja.

Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin kerja menurut Melayu S.P Hasibuan dalam jurnal Syiva et al., (2023) adalah sebagai berikut :
Kehadiran di tempat kerja, berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, karyawan bertanggung jawab atas waktu yang dimilikinya, sebisa mungkin memberikan atau informasi mengenai keterlambatan atau kehadirannya kepada perusahaan, karyawan menyetujui untuk hadir sesuai dengan waktu yang sudah diatur oleh perusahaan.
Ketaatan pada peraturan kerja, peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peruahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari: karyawan menyetujui untuk berpakaian yang sesuai dengan peraturan perusahaan, karyawan bertangung Jawab untuk setiap peralatan kerja yang digunakan.
Ketaatan pada standar kerja, merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Bekerja sesuai prosedur, menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.
Tingkat kewaspadaan tinggi, merupakan sikap berhati - hati dalam bekerja karyawan dituntut untuk teliti dalam mengerjakan pekerjaan

Menurut Ariani et al., (2021) “Beban kerja yaitu salah satu hal yang mesti dilihat pada suatu organisasi, dikarenakan beban kerja merupakan hal yang mampu meningkatkan produktivitas kerja pada tenaga kerja”.
Beban kerja yang sangat padat sehingga mampu menyebabkan kebosanan pada para karyawan sehingga akan menimbulkan kejenuhan. Hal ini merupakan bisa diakibatkan pada tingkat keterampilan yang dituntut sangat banyak, kecepatan kerja serta volume pekerjaan yang sangat padat. Pekerjaan pada satu pihak mempunyai arti penting bagi kesuksesan serta meningkatkan prestasi, sehingga mampu mencapai kehidupan yang efektif sebagai suatu tujuan hidup.
Menurut Manalu, (2025) “Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh para karyawan atau pekerja dengan jumlah atau frekeunsi tertentu, dan dengan jumlah kapasitas waktu tertentu sehingga tujuan organisasi tercapai”
“Beban Kerja adalah jumlah tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau unit kerja dalam waktu tertentu. Ini mencankup berbagi aspek seperti jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, dan tekanan waktu. Beban kerja memiliki dampak pada kinerja, stres dan kesejahteraan”. Menurut (Hanafie et al., 2025)
Sedangkan menurut Ns. Dwi Christina Rahayuningrum et al., (2025) “Beban kerja yaitu jumlah waktu dan sumber daya komputasi yang dibutuhkan sistem dan jaringan untuk menyelesaikan tugas atau menghasilkan keluaran kinerja petugas medis dalam menjalani rutinitas sesuai kewajiban kerja yang ditelah ditentukan, dimana beban kerja ini mengacu pada total permintaan sistem dari semua pengguna dan proses dari jumlah pekerjaan atau jam kerja yang harus diselesaikan, terutama oleh orang atau mesin dalam jangka waktu saat tertentu”.

Dimensi Beban Kerja
Dimensi Mental: Tingkat konsentrasi, ketelitian, dan daya pikir yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.
Dimensi Fisik: Besar tenaga, stamina, dan aktivitas fisik yang dikeluarkan saat bekerja.
Dimensi Waktu: Tekanan akibat batasan waktu (*deadline*) dan kecepatan kerja yang dituntut.

Indikator memiliki beberapa dimensi dan indikator beban kerja di bidang verfikasi data nasabah di perbankan:
Indikator Kuantitatif (Volume Kerja) adalah Indikator ini mengukur jumlah fisik pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu
Indikator Kualitatif (Beban Mental & Risiko) yaitu indikator yang mengukur tingkat konsentrasi, ketelitian, dan tanggung jawab yang dibutuhkan dalam bekerja.
Indikator Waktu (Time-Based Indicators) adalah mengukur seberapa banyak waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas operasional

Menurut Riyadi dalam jurnal Arif et al., (2024) menyebut bahwa “kinerja adalah ringkasan ukuran jumlah dan mutu kotribusi tugas individu atau kelompok pada unit kerja dan organisasi atau sebagai mutu dan jumlah kerja yang dihasilkan, mengacu sejumlah literatur tentang pengertian kinerja dan menyebut antara lain: tindakan atau

pelaksanaan tugas yang dapat diukur dengan alat yang dapat dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, meliputi jumlah kerja, mutu kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan dan perencanaan kerja, atau sejumlah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu".

"Kinerja Karyawan adalah hasil atau keberhasilan karyawan atau sumberdaya manusia dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan secara keseluruhan dalam suatu organisasi atau perusahaan selama periode pelaksanaan tugas". (Widyatmojo, 2025)

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Pada dasarnya manjemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu, dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di organisasi. Proses ini lebih mengacu pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran daripada manajemen berdasarkan perintah.

Dimensi Kinerja Karyawan; Kualitas: Akurasi, kerapihan, dan kesempurnaan hasil kerja; Kuantitas: Volume atau jumlah pencapaian target kerja; Ketepatan Waktu: Ketepatan penyelesaian tugas sesuai tenggat (*deadline*)Efektivitas Biaya: Efisiensi penggunaan anggaran dan sumber daya; Kemandirian: Kemampuan bekerja minim pengawasan atasan.

Adapun indikator – indikator kinerja karyawan, menurut Supriyadi (2024) adalah sebagai berikut :

Kualitas Kerja

Indikator utama dalam standar kinerja adalah kualitas kerja karyawan yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat menghasilkan hasil kerja yang memenuhi atau melebihi standar kinerja.

Kuantitas Kerja

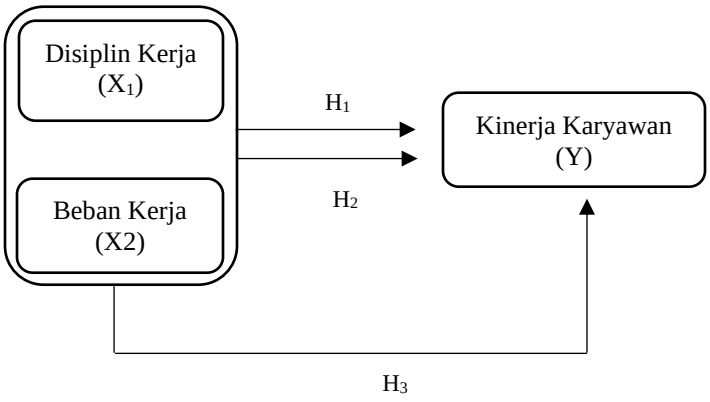
Indikator selanjutnya dalam penetapan standar kinerja dapat mengukur jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Ketepatan waktu

Indikator terakhir dalam standar kinerja yaitu ketepatan waktu. Indikator ini menilai kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas atau proyek dalam batas waktu yang telah ditetapkan

2.1 Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Disiplin kerja dan Beban kerja Sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja karyawan. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Peneliti (2026)

Gambar 1. Kerangka Berfikir

2.2 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka konsepual di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

H_{01} : Diduga bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan *Detail Data Entry* pada BSI KC Jakarta Mayestik.
H_{a1} : Diduga bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja *Detail Data Entry* pada BSI KC Jakarta Mayestik.
H_{02} : Diduga bahwa Beban Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan *Detail Data Entry* pada BSI KC Jakarta Mayestik.
H_{a2} ·: Diduga bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan *Detail Data Entry* pada BSI KC Jakarta Mayestik.
H_{03} : Diduga bahwa Disiplin Kerja dan Beban Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan *Detail Data Entry* pada BSI KC Jakarta Mayestik.
H_{a3} : Diduga bahwa Disiplin Kerja dan Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan *Detail Data Entry* pada BSI KC Jakarta Mayestik.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert dengan bantuan media Google Form. Data diolah secara statistik menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari penelitian ini, peneliti ingin menganalisis hasil studi kasus, dan data yang didapat dari penelitian kuantitatif dan ini untuk disusun dari penelitian statistik yang relevan. Analisis ini akan dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Detail Data Entry pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Mayestik

4.1. Uji Validitas

Sehubungan dengan jumlah responden penelitian ini sebanyak 35 orang, perhitungan derajat kebebasan df sebesar 33 (35-2). Kemudian dengan tingkat signifikansi 0,05, didapatkan nilai r tabel 0,334 yang akan menjadi standar dalam pengujian validitas ini. pengujian validitas dapat terkonfirmasi valid saat nilai korelasinya (r-hitung) lebih tinggi dari nilai kritisnya (r-tabel). Berikut merupakan hasil uji validitas menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.0:

Tebel 1. Uji Validitas

Butir	R-hitung			R-Tabel	Keterangan
	X_1	X_2	Y		
1	.824	.725	.760	0,334	Valid
2	.856	.763	.843		
3	.825	.752	.728		
4	.730	.782	.855		
5	.818	.896	.478		
6	.712	.788	.760		
7	.719	.661	.837		
8	.706	.808	.673		

Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2026

Hasil pada Tabel 1. mengindikasikan bahwa nilai r-hitung melebihi nilai r tabel. Ini membuktikan variabel X1, X2, dan Y dinyatakan valid, sehingga pengujian berikutnya dapat dilanjutkan.

4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menjamin kualitas data yang dikumpulkan tepat, akurat dan stabil dalam mempresentasikan fenomena yang diobservasi secara berulang. Kriteria dalam pengujian reliabilitas bahwasanya nilai *reliability test* harus melebihi 0,60. Jika kriteria tersebut terpenuhi, maka mengonfirmasi bahwa data bersifat reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas melalui perangkat lunak SPSS ver.26.0:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Varlabel	Cronbach's Alpha	Nilai Minimal *reliability test*	Keterangan
Disiplin kerja (X_1)	0,901	0,60	Reliabel
Beban kerja (X_2)	0,901		
Kinerja Karyawan (Y)	0,884		

Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2026

Berdasarkan Tabel 2, didapati bahwa nilai reliabilitas variabel X1, X2, dan Y melampaui ambang batas *reliability test* sebesar 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa pengujian tersebut reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menerapkan pengujian asumsi klasik untuk menjamin objektivitas, ketidakberpihakan, dan efisiensi dalam hasil pemeriksaan data. Beberapa asumsi klasik yang dievaluasi dalam riset ini adalah uji normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas.

4.4 Uji Normalitas

Normalitas sebaran data dapat dievaluasi melalui uji Shapiro-Wilk dalam perangkat lunak SPSS. Penentuan normalitas data didasarkan pada nilai signifikansi. Bila nilai signifikan > 0,05, maka dapat dikatakan pengujian berdistribusi normal. Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov tersaji pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Uji Normalitas

Shapiro-Wilk		
Statistic	df	Sig.
.961	35	.240
.963	35	.286
.951	35	.121

Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2026

Pada Tabel 3, dapat di lihat bahwasanya hasil variabel disiplin kerja dengan nilai sig. sebesar 0,240 beban kerja dengan nilai sig. sebesar 0, 286 dan kinerja karyawan dengan nilai sig. sebesar 0,121 yang artinya nilai ini lebih besar dari ambang batas Shapiro-Wilk yaitu 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa pengujian ini berdistribusi normal.

4.5 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas ini dilakukan untuk mendeteksi apakah variabel variabel bebas dalam model regresi ini saling berkorelasi secara signifikan (berhubungan linear kuat) atau tidak. Hasil pengujian yang benar adalah dengan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Berikut merupakan tabel hasil pengujian multikolinearitas melalui perangkat lunak SPSS:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.351	2.850
.351	2.850

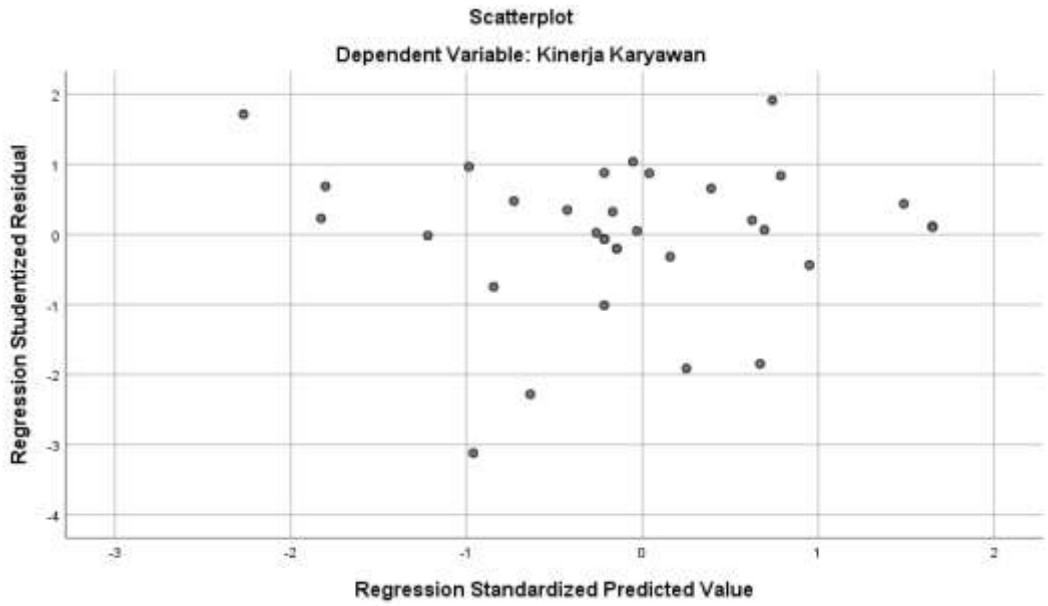
Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2026

Pada Tabel 4 ini, terdapat kriteria yang ditetapkan untuk membantu menginpretasikan angka ke dalam suatu tulisan. Jika nilai toleransi melewati ambang batas 0,10 dan pada saat yang sama, nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak melebihi 10, maka dapat dipastikan bahwa hasil tabulasi data tidak terjadi multikolinearitas. Dapat dilihat pada Tabel IV.8, hasil nilai toleransi variabel X_1 dan X_2 telah melebihi 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dantara dua variabel.

4.6 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas di yakini sebagai bentuk evaluasi apakah sebaran error (residual) pada model regresi memiliki varians yang seragam di setiap titik pengamatan, atau justru menunjukkan pola yang tidak konsisten. Untuk menyimpulkan hasil pengujian ini, scatterplot seringkali menjadi visualisasi yang paling banyak digunakan. Uji heteroskedastisitas sendiri memiliki kriteria yang digunakan untuk menyimpulkan gambar yang dihasilkan.

Model regresi yang valid harus memiliki varians residu yang konstan (homoskedastik) secara visual, ini terkonfirmasi jika plot residu menyebar secara acak tanpa pola di sekitar garis nol. Berikut adalah visualisasi scatterplot yang dihasilkan melalui perangkat lunak SPSS:



Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2026

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Visualisasi data pada Gambar 2, memperlihatkan sebaran residu yang acak. Pola acak ini menjadi dasar untuk menyimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian.

4.7 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan metode telaah yang dipilih ketika lebih dari satu variabel independen diteorikan memiliki dampak kausal terhadap sebuah variabel terikat tunggal. Pengujian ini dimaksud kan untuk mencari tahu pengaruh secara linear atau dalam satu garis lurus di antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.603	2.865		.560	.580		
	Disiplin Kerja	.667	.140	.645	4.758	.000	.351	2.850
	Beban Kerja	.287	.136	.286	2.108	.043	.351	2.850

Sumber: (Data diolah SPSS v.26, 2026)

Gambar 1. Pengujian Regresi Linier berganda

Berdasarkan Tabel 5 diatas, di dapatkan hasil nilai Constant sebesar 3,394, nilai Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,701, dan nilai Beban Kerja (X2) sebesar 0,275. Nilai tersebut kemudian dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda sehingga menjadi:

$$Y= 1{,}603 + 0{,}667\ X1 + 0{,}287\ X2$$

Yang artinya:

1. Model regresi ini menunjukkan nilai intersep (konstanta) sebesar 1,603, yang merupakan nilai dasar keputusan pembelian (Y) ketika semua variabel bebas dianggap bernilai nol

2. Koefisien positif sebesar 0,667 (66,7%) pada variabel Disiplin Kerja (X1). Nilai tersebut mengindikasikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan disiplin kerja dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan.
3. Koefisien positif sebesar 0,287 (28,7%) pada variabel Beban Kerja (X2). Nilai tersebut mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik pengelolaan beban kerja untuk karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang akan dihasilkan

4.2. Uji T (Parsial)

Tujuan dari dilakukannya uji t pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas (X1 dan X2) secara terpisah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Interpretasi penelitian ini memiliki dua kemungkinan yang terjadi, yang pertama adalah diterima nya Ho dan tertolak nya Ha. Jika hal itu terjadi, maka secara individual, setiap variabel independen tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen. Interpretasi yang kedua adalah dengan diterima nya Ha dan tertolaknya Ho. Berbalik dari yang pertama, jika hal ini terjadi, maka adanya pengaruh dari masing-masing variabel independen kepada variabel dependen. Penelitian ini mengambil tingkat kepercayaan sebanyak 95% atau secara umum digambarkan α = 0,05. Kesimpulan dari interpretasi uji t dilihat dari apabila nilai sign. < α, dan hasil t-hitung > t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa vaiabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Begitu juga sebaliknya. Hasil pengujian uji T dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Uji Hipotesis t (Parsial)

Hipotesis	Variabel	t-hitung	t-tabel	sig.	Keterangan
H1	Disiplin Kerja (X_1)	4,785	2,036	0,000	Diterima
H2	Beban Kerja (H_2)	2,108	2,036	0,043	Diterima

Sumber: (Data diolah SPSS v.26, 2026)

Dapat dilihat pada Tabel 6, untuk mengetahui apakah t-hitung lebih besar dari t-tabel adalah dengan menggunakan rumus t (α/2) : n-k-1, yang dimana ketika rumus tersebut dimasukkan angka menjadi t (0,05/2) : 35-2-1. Hasil pembagian dan pengurangan tersebut di dapatkan hasil t (0,025) : 32. Dari angka tersebut didapatkan hasil t-tabel sebesar 2,036. Maka dapat disimpulkan, baik Disiplin Kerja (X1) maupun Beban Kerja (X2), keduanya secara mandiri merupakan prediktor yang signifikan dan positif bagi Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan kriteria uji t yang valid.

4.3. Uji F (Simultan)

Bersamaan dengan uji t, dilakukannya uji F adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Namun perbedaan pengujian ini adalah untuk menentukan efek simultan dari beberapa variabel. Kriteria untuk menyimpulkan hasil uji F adalah ketika hasil F-hitung > F tabel dan nilai sign. < 0,05, diartikan bahwa penolakan Ho dan penerimaan Ha yang menyebabkan adanya pengaruh kolektif dari X1 dan X2 terhadap Y adalah positif dan signifikan. Namun, apabila yang dihasilkan adalah nilai F-hitung < dari F-tabel dan nilai sign. > 0,05, maka yang terjadi adalah diterima nya Ho dan tertolak nya Ha. Hal ini menyebabkan bahwasanya tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y. Berikut merupakan perbandingan nilai uji F- hitung dengan F-tabel, serta nilai signifikan riset penelitian ini.

Tabel 7. Uji Hipotesis F (Simultan)

Hipotesis	Variabel	F-hitung	F-tabel	sig.	Keterangan
H3	Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_1)	61,639	3,29	0,000	Diterima

Sumber: (Data diolah SPSS v.26, 2026)

Kriteria signifikansi untuk uji F terpenuhi, sesuai data pada Tabel 7. F-tabel diperoleh dari perhitungan derajat kebebasan (n-k-1), sehingga didapatkan nilai untuk mencari F-tabel sebesar 32, karena nilai F-hitung penelitian (55,163) lebih besar dari nilai F-tabel (3,29). Penolakan Ho3 dan Penerimaan Ha3 yang didasarkan pada nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) secara langsung menyiratkan adanya pengaruh gabungan yang positif dan signifikan dari X1 dan X2 terhadap Y

4.4. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kemampuan variabel disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) dalam menjelaskan perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y), maka digunakan uji koefisien determinasi (R^2). Uji ini dapat melihat pengaruh secara parsial dan simultan, dengan rentang nilai antara 0 dan 1.

a. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial R Square (r^2) digunakan untuk menentukan persentase pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara terpisah. Berikut merupakan hasil nilai koefisien determinasi yang didapatkan oleh masing-masing variabel:

Tabel 8. Koefisien Determinasi Parsial X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875[a]	.765	.758	2.25816
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber: (Data diolah SPSS v.26, 2026)

Berdasarkan Tabel 8, nilai R square (Koefisien Determinasi), ditemukan sebesar 0,765 (76,5%) hal ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) 76,5% sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Parsial X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805[a]	.648	.637	2.76501
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				

Sumber: (Data diolah SPSS v.26, 2026)

Berdasarkan Tabel 9, nilai R square (Koefisien Determinasi), ditemukan sebesar 0,648 (64,8%) hal ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) 64,8% sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti

b. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi simultan digunakan untuk mencari tahu seberapa kuat pengaruh yang dihasilkan dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi secara simultan dilihat dari nilai Adjusted R Square yang dihasilkan. Berikut merupakan nilai Adjusted R-Square yang dihasilkan melalui perangkat lunak SPSS

Tabel 10. Koefisien Determinasi Simultan X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891[a]	.794	.781	2.14880
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: (Data diolah SPSS v.26, 2026)

Merujuk pada Tabel 10, Hasil analisis regresi memperlihatkan koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R-squared) sebesar 0,781. Nilai ini mengindikasikan bahwa model penelitian mampu menjelaskan 78,1% dari total varians pada variabel kinerja karyawan melalui kombinasi disiplin kerja dan beban kerja, sedangkan 21,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam riset.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan data menggunakan SPSS versi 26, dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian Detail Data Entry (DDE) pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jakarta Mayestik, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Secara Parsial) terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan bagian Detail Data Entry pada BSI KC Jakarta Mayestik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Thitung sebesar 4,758 yang lebih besar dari Ttabel sebesar 2,036, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Selain itu, melalui uji determinasi parsial, Disiplin Kerja memberikan kontribusi sebesar 76,5% terhadap variasi kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, terutama dalam hal ketepatan waktu kehadiran dan kepatuhan terhadap SOP penginputan data, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja yang nyata dan signifikan.
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Secara Parsial) terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan bagian Detail Data Entry pada BSI KC Jakarta Mayestik. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai sebesar Thitung 2,108 yang lebih besar dari Ttabel 2,036, dengan nilai signifikansi 0,043 (< 0,05). Pengaruh beban kerja secara parsial ini berkontribusi sebesar 64,8% terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional dan transparan, penempatan posisi yang sesuai dengan kapabilitas individu, serta kejelasan target volume harian mampu memotivasi karyawan untuk memberikan performa kerja yang optimal.
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Detail Data Entry pada BSI KC Jakarta Mayestik. Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 61,639, jauh melampaui Ftabel sebesar 3,29 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,781 menegaskan bahwa kombinasi interaksi disiplin kerja dan pengelolaan beban kerja mampu menjelaskan 78,1% varians dari kinerja karyawan DDE, sedangkan 21,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

5.2 Saran

Merujuk pada hasil analisis deskriptif kuesioner, implikasi, serta keterbatasan dalam penelitian ini, penulis merumuskan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan adaptif bagi pihak manajemen BSI KC Jakarta Mayestik, peneliti dan bagi peneliti selanjutnya:

1. Untuk perusahaan, Variabel Disiplin Kerja (X1) terbukti menjadi faktor yang memberikan kontribusi paling besar terhadap variasi kinerja karyawan, yaitu sebesar 76,5%. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kendala kehadiran: Meskipun mayoritas karyawan sudah hadir tepat waktu (82,9%), manajemen perlu mendekati 14,3% karyawan yang memilih bersikap netral dan 2,9% yang tidak tepat waktu. Cari tahu faktor penghambat (seperti transportasi atau kendala teknis) untuk diberikan solusi yang adaptif. Beban kerja (X2) secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 64,8%. Hal ini menunjukkan bahwa target yang jelas dan volume kerja yang menantang namun realistis dapat memicu produktivitas. Saran operasionalnya meliputi mitigasi lonjakan data produk spesifik masalah mencatatkan bahwa beban kerja DDE staf sering meningkat tajam saat ada lonjakan permohonan nasabah untuk pembiayaan tertentu (seperti griya). Manajemen perlu mengantisipasi skema *back-up* staf atau distribusi aplikasi yang merata agar tidak memicu kelelahan fisik maupun mental yang berujung pada penurunan ketelitian input data.
2. Untuk peneliti selanjutnya adalah memperluas Ruang Lingkup dan Ukuran Sampel Penelitian Penelitian ini memiliki keterbatasan karena subjek riset hanya berfokus pada 35 karyawan di bagian Detail Data Entry (DDE) pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Mayestik. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup wilayah riset, misalnya dengan mengambil sampel lintas Kantor Cabang (KC) BSI di area Jakarta atau melakukan studi komparatif pada bank syariah lainnya agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai pola kinerja karyawan operasional, Model penelitian ini membuktikan bahwa kombinasi variabel disiplin kerja dan beban kerja mampu menjelaskan perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 78,1%, sedangkan 21,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Mengingat industri perbankan syariah saat ini berada dalam fase transformasi digital yang dinamis, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel independen relevan lainnya. Beberapa variabel yang disarankan meliputi Stres Kerja, Kompetensi Teknologi/Kesiapan Mental Pegawai terhadap Sistem Baru, Gaya Kepemimpinan, atau Kompensasi, Penelitian ini sepenuhnya mengandalkan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner formal via Google Form. Untuk mendapatkan analisis yang lebih mendalam mengenai fenomena di lapangan, seperti faktor psikologis di balik beban kerja kognitif saat memverifikasi data nasabah, peneliti selanjutnya disarankan menggunakan metode kombinasi (*mixed methods*). Melalui tambahan metode kualitatif seperti wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan staf DDE dan pihak manajemen, data statistik yang dihasilkan akan jauh lebih kaya dan kontekstual.

REFERENSI

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, *1*(3), 134–143. https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15

Afandi, A., & Bahri, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 235–246. https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/view/1039

Agustin, T. (2026). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI*. https://repository.uinsaizu.ac.id/32090/1/SKRIPSI%20FULL%20TIARA%20ASLI%20REPOSITORY%20FINAL%20%282%29.pdf\

Aliman Syahuri Zein, M. E. I., & Napitupulu, R. M. (2022). *Analisis Determinan Non Muslim Memilih Lembaga Keuangan Syariah di Padangsidimpuan*. Bypass. https://books.google.co.id/books?id=LxWtEAAAQBAJ

Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, *9*(3), 480–493. https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2723

Arif, M., Hamzah, Z., & Putri, F. (2024). Peningkatan kinerja karyawan bank syariah melalui pemberdayaan karyawan. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, *7*(1), 417–429. https://journal.uir.ac.id/index.php/tabarru/article/view/17557

Cesilia, R., & Kosasih, K. (2024). Pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Sosial Teknologi*, *4*(10), 909–922. https://sostech.greenvest.co.id/index.php/sostech/article/view/26775

Firmansyah, adnan. (2025). *Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Indospec Asia Jakarta*. https://repository.bsi.ac.id/repo/66716/PENGARUH-PEMBERIAN-PENGHARGAAN-DAN-MOTIVASI-KERJA-TERHADAP-KEPUASAN-KERJA-KARYAWAN-PT-INDOSPEC-ASIA.-JAKARTA-SELATAN

Gilang, A., & Putra, P. (2021). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN BOGOR*.

Hanafie, A., Haslindah, A., Kusmindari, C. D., Marfuah, H. H., Setiawan, H., Rajagukguk, R. E., Rizkina, F. D., Sari, S. M., Nusran, M., & Ibrahim, A. (2025). *Sistem Kerja dan Ergonomi di Industri*. https://books.google.co.id/books?id=HMvQEQAAQBAJ

Hara, M. I. I. (2026). *Pengaruh Kompensasi Beban Kerja dan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Papua Barat Daya*. http://eprints.unimudasorong.ac.id/id/eprint/999

Hasanah, U. (2025). *Pengaruh Green Product dan Green Advertising Terhadap Keputusan Pembelian Fore Coffe Wilayah Jakarta Barat*. https://ejournal.cakrawarti.id/index.php/JMAEKA/article/view/212

Ifada, F. I. (2023). *Upaya Pendidik Dalam Mengembangkan Karakter Berakhlak Mulia Siswa Di Sekolah Dasar*. https://repository.upi.edu/99740/

Manaf, F. R., Saputra, F. E., & Candra, A. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Hotel Marcopolo Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Motivasi*, *22*(1), 157–165. https://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/jm_motivasi/article/view/8399

Manalu, A. (2025). *Skrispi Displin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit*. https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/27285/1/218320284%20-%20Anatasya%20Manalu%20-%20Fulltext.pdf

Manalu, A., Aisyah, N., & Sihombing, T. P. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SAS pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis, Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, *5*(2), 788–796. https://doi.org/10.60036/jbm.575

Maruf, A., Yusuf, M., & Hakim, A. (2025). Teknik Pengumpulan Data Pada Penelitian Kualitatif. *JOURNAL OF SCIENTIFIC COMMUNICATION (JSC)*, *7*(2). https://doi.org/10.62870/jsc.v7i2.34905

Maulidiyah, eka. (2024). *Pengaruh Profitabilitas, Leverange Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak Di Era Pandemi Covid-19 dan Setelah Pandemi Covid-19*. http://repository.stie-mce.ac.id/id/eprint/2235

Noviyanti, T. Y. (2024). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Bank DKI Syariah Cabang Lampung)*. https://repository.radenintan.ac.id/34086/1/PERPUS%20PUSAT%20BAB%201%20DAN%205.pdf

Ns. Dwi Christina Rahayuningrum, M. K., Evi Yanti, S. K. M. M. K., Ns. Sri Hunun Widiastuti, M. K. S. K. J., Bd. Ike Fitrah Atul Chabibah, S. S. T. M. K. M. K., & Biomed, S. S. S. T. K. M. (2025). *Buku Referensi Kesehatan Mental Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi*. Optimal Untuk Negeri. https://books.google.co.id/books?id=MQN_EQAAQBAJ

Nurfadila, E., & Santoso, A. B. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fif Group Member Astra Cabang Balaraja. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *2*(1), 14–26. https://journals.sanusantara.com/index.php/anthronomics/article/view/178

Nurhalimah, S. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bima Nusa Internasional Kabupaten Paser*. https://repository.stiatabalong.ac.id/id/eprint/56/1/Skripsi.pdf

Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, *3*(1), 21–30. https://jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/ie/article/view/195

Putri, E. Y., Suyanto, S., & Sari, G. P. (2022). Pengaruh Kemudahan, Keamanan, Dan Resiko Terhadap Minat Menggunakan Ceria Digital Pada Anggota KSPPS BMT Assyafi'iyah KC Metro. *Expensive: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, *1*(2), 48–63. https://doi.org/10.24127/exclusive.v1i2.3001

Qomaruddin, Q., & Sa'diyah, H. (2024). Kajian Teoritis tentang Teknik Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting, and Administration*, *1*(2), 77–84. https://doi.org/10.52620/jomaa.v1i2.93

Ramadhan, Y. G., Anjani, N. S. M., & Oktario, Y. A. (2026). Kedisiplinan Karyawan sebagai Faktor Penentu Perkembangan Perusahaan. *Journal of Organizational Performance and Analysis*, *2*(1), 118–126. https://athallahpublishing.com/index.php/optimanus/article/view/190

Setiawan, H., Indah, D. Y., & Baihaqi, M. I. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional: Strategi, Tantangan dan Dinamika Global*. Star Digital Publishing. https://books.google.co.id/books?id=Xl-WEQAAQBAJ

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D.

G. (2021). *Kinerja karyawan*. https://repository.penerbitwidina.com/publications/344479/kinerja-karyawan

Supriyadi, dkk. (2024). *Manajemen Produksi dan Operasi di Era Globalisasi*. Penerbit NEM. https://books.google.co.id/books?id=Zsg7EQAAQBAJ

Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). Konsep penelitian kuantitatif: Populasi, sampel, dan analisis data (sebuah tinjauan pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *3*(1), 1–12. https://greenpub.org/JIM/article/view/504

Syahroni, M. I. (2022). Prosedur penelitian kuantitatif. *EJurnal Al Musthafa*, *2*(3), 43–56. https://www.mendeley.com/catalogue/baea69d2-cbea-3e49-868b-ea562bb19c2e/

Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains)*, *2*(1), 43–60. https://jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/ie/article/view/195

Widyatmojo, P. (2025). *Dasar-dasar Manajemen Kinerja (Performance Management Fundamental)*. Deepublish. https://books.google.co.id/books?id=UwGGEQAAQBAJ

Yayuk, S., & Sugiyono, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan biaya pendidikan terhadap kualitas proses belajar mengajar dan dampaknya dengan kompetensi lulusan SMK di kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *7*(1), 84–96. https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/23758/11983

Yunita, M. (2026). *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Niaga Kota Kupang*. http://repo-ukaw.superspace.id/id/eprint/6187