

# The Effect of Job Analysis, Work Discipline and Workload on Employee Performance at PT.ALP Petro Industry in Pasuruan

## [Pengaruh Analisis Jabatan, Didiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ALP Petro Industri di Pasuruan]

Safira Nur Jannah 1), Sumartik, SE., MM. \*,2)

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: sumartik@umsida.ac.id

**Abstract** *This study aims to determine the effect of job analysis, work discipline and workload on the performance of PT.ALP Petro Industry employees in pasuruan. The approach used in this research is a quantitative approach. The population in this study were 70 employees. The sampling technique used random sampling tachtique. The sample in this research is 60 respondents. Analysis using SPSS software. The results of this study indicate that partially and simultaneously job analysis, work dicipline and workload affect employee performance.*

**Keywords** – *Job Analysis, Work Discipline, Workload, Employee Performance.*

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh analisis jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.ALP Petro Industry di Pasuruan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Sampel didalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Analisis menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan analisis jabatan, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** – *Analisis Jabatan, Disiplin kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.*

### I. PENDAHULUAN

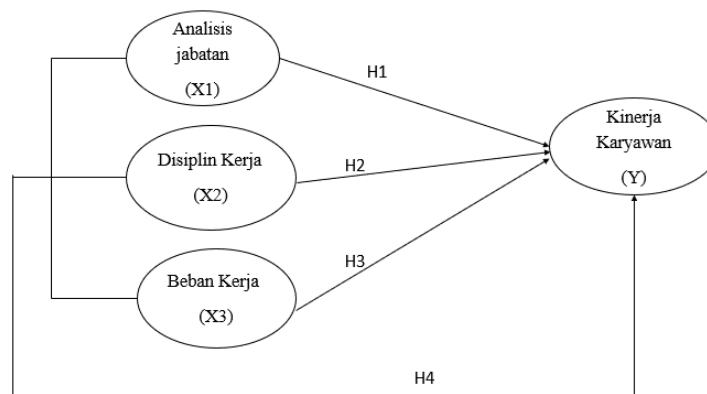
Sumber daya manusia saat ini sangat penting dan sangat berpengaruh Dalam organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu bagi suatu perusahaan untuk berhasil atau gagal dalam mencapai tujuannya. [1] sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) yang di maksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas terhadap perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah di tetapkan perusahaan sebelumnya. [2] analisis jabatan adalah suatu kegiatan untuk mengumpulkan, menyelidiki, dan menutup informasi atau fakta yang berkaitan dengan suatu posisi atau kegiatan secara sistematis dan teratur.

Di samping itu fenomena Analisis jabatan pada PT. Alp Petro industry adalah dalam penempatan jabatan kepada karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. [3] disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati segala aturan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan pada peraturan, etika, norma, dan aturan yang ditetapkan pemerintah dalam masyarakat untuk tujuan tertentu, yang merupakan sikap spiritual. [4] beban kerja adalah tanggung jawab target perusahaan yang harus di selesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang sudah di tetapkan.[5] Kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan.[6] bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah.[7]

## II. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT.ALP Petro Industry di Pasuruan di Jl.Raya Kebonsari Desa No.KM. 1, Legok, Kec.Gempol,Pasuruan,Jawa Timur 67155. Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 70 karyawan dan sampelnya berjumlah 60 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik random sampling. Pengumpulan data diperoleh melalui hasil kuesioner. Kuesioner diukur menggunakan Skala Likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 25.

### A. Kerangka Konseptual



Sumber : Penelitian 2022

Gambar 1 : Kerangka Konseptual Hipotesis

### B. Hipotesis

- H1 : Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 : Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H4 : Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas mengacu pada keberanian, kebenaran dan kegunaan kesimpulan yang diambil peneliti. Jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner dapat dikatakan valid. Apabila hasil  $r$  terhitung  $\leq r$  tabel, maka instrumen pernyataan yang digunakan dinyatakan valid.

**TABEL 1 UJI VALIDITAS**

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	Construct	Keterangan
Analisis Jabatan	X1.1	0,588	0,254	Valid
	X1.2	0,629		Valid
	X1.3	0,703		Valid
	X1.4	0,722		Valid
	X1.5	0,738		Valid
	X1.5	0,766		Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,797	0,254	Valid
	X2.2	0,581		Valid
	X2.3	0,697		Valid
	X2.4	0,612		Valid
	X2.5	0,808		Valid
	X2.6	0,619		Valid
	X2.7	0,670		Valid
	X2.8	0,660		Valid
Beban Kerja	X3.1	0,697	0,254	Valid
	X3.2	0,705		Valid
	X3.3	0,744		Valid
	X3.4	0,636		Valid
	X3.5	0,357		Valid
	X3.6	0,576		Valid
	Y1.1	0,586		Valid

	Y1.2	0,566		Valid
	Y1.3	0,497		Valid
Kinerja	Y1.4	0,429	0,254	Valid
Karyawan	Y1.5	0,637		Valid
	Y1.6	0,722		Valid
	Y1.7	0,667		Valid
	Y1.8	0,753		Valid

Sumber : output data diolah peneliti 2022

Hasil pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,254 sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

## 2. UJI REABILITAS

Digunakan sebagai uji untuk melihat nilai dari Cronbach's Alpha. Suatu variabel dapat dikatakan reliable karena memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Sedangkan pada Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliable.

**TABEL 2 UJI REABILITAS**

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Analisis Jabatan	6	0,780		Reliabel
Disiplin Kerja	8	0,827		Reliabel
Beban Kerja	6	0,653	0,60	Reliabel
Kinerja Kayawan	8	0,756		Reliabel

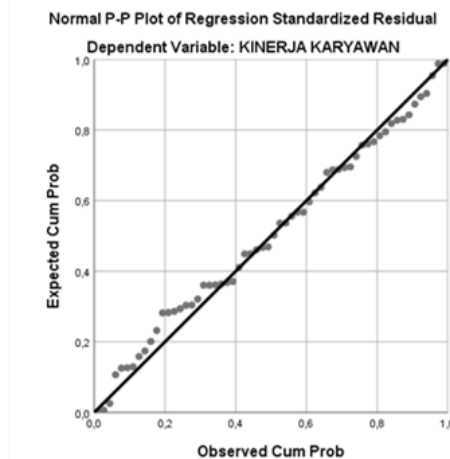
Sumber : output data diolah peneliti 2022

Nilai Cronbach's Alpha pada variabel Analisis Jabatan, Disiplin kerja, dan Beban Kerja diperoleh hasil Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada variabel diata sudah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur. *Average Variance Extracted* merupakan suatu pengujian untuk mengevaluasi validitas diskrimina. Dapat dilihat dengan menggunakan metode *average variance extracted* (AVE) untuk di setiap konstruk atau variabel laten. Model memiliki validitas diskriminan yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antar dua konstruk di dalam model. Dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk disajikan pada tabel berikut :

## B. UJI ASUMSI KLASIK

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal atau tidak sehingga dapat dipakai dalam statistic parametik. Untuk mengetahui normal tidaknya sebuah distribusi bisa menggunakan grafik histrogram dan harus menggunakan Plot of regession Standardized residual. Data dikatakan distribusi normal jika ebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.



Sumber : data diolah peneliti 2022

Gambar 2 Uji Normalitas

Sehingga pada gambar diatas dengan hasil pengujian maka pada gambar tersebut memenuhi syarat Normal Probability Plot. Artinya populasi data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### 2. UJI MULTIKOLINEARITAS

Uji multikolonieritas adalah uji yang bertujuan untuk menganalisa apakah terdapat model regresi yang ditemukan adanya pengaruh antar variable. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika terdapat variabel bebas yang saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel bebas sama dengan nol. Ada tidaknya suatu multikolinieritas didalam model regresi yaitu dengan cara melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika terdapat nilai VIF lebih besar dari 10, maka akan terjadi multikolinieritas.

TABEL 3 UJI  
MULTIKOLINEARI  
TAS

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Analisis Jabatan	.541	1.849
	Disiplin Kerja	.527	1.896
	Beban Kerja	.576	1.735

Sumber : data diolah peneliti 2022

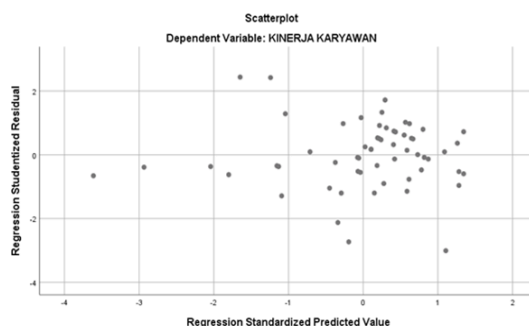
Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai variance inflation factor (VIF) untuk variabel X1 (Analisis Jabatan) memiliki nilai sebesar 1,849, variabel X2 (Disiplin Kerja) memiliki nilai sebesar 1.896, variabel

X3 (Beban Kerja) memiliki nilai sebesar 1.735. Karena nilai VIF dari 3 variabel tidak ada yang lebih besar dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen tersebut.

Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier, terdapat model regresi linear yang baik yaitu terbebasnya dari multikolinearitas. Dengan demikian pada variabel bebas dalam penelitian ini telah terbebas dari adanya multikolinearitas.

### 3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji heteroskedastisitas dapat digunakan sebagai pengujian dalam model regresi menyebabkan ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Salah satu metode yang digunakan untuk pengujian heteroskedastisitas ini adalah dengan menggunakan metode grafik atau scatterplot apabila dalam scatterplot memiliki titik-titik yang menyebar secara acak. Pada titik-titik tersebut baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical maupun sumbu Y, maka hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Dapat dilihat dari hasil grafis pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut



Sumber : output data diolah peneliti 2022

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian dapat dilihat bahwa pada titik-titik data yang digunakan pada penelitian ini menyebar disekitar angka 0 dari garis sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### 4. UJI AUTOKORELASI

Untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier adakorelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi adanya korelasi maka akan dinamakan sebagai problem autokorelasi.

TABEL 4 UJI AUTOKORELASI

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.695 <sup>a</sup>	.483	.455	2.361	2.066

Sumber : data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel diatas dari hasil pengujian autokorelasi, maka nilai Durbin Watson (DW) adalah sebesar 2,066 sehingga dapat dilihat bahwa  $dL < d < 4 - dU$  ( $1,479 < 2,066 < 2,312$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak ada autokorelasi.

### C. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

**Tabel 5 Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.798	3.650		2.958	.005
Analisis Jabatan	.475	.149	.416	3.181	.002
Disiplin Kerja	.297	.120	.328	2.476	.016
Beban Kerja	.047	.164	.036	.284	.777

Sumber : data diolah peneliti 2022

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10,798 memiliki arti variabel Analisis Jabatan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3)
2. Koefisien Analisis Jabatan (X1) sebesar 0,475 atau bernilai positif
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,297 atau bernilai positif
4. Koefisien regresi Beban Kerja (X3) sebesar 0,047 atau bernilai positif
5. Standar eror sebesar 3,650

### D. UJI HIPOTESIS

#### 1. Uji t

**TABEL 6 UJI T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.798	3.650		2.958	.005
Analisis jabatan	.475	.149	.416	3.181	.002
Disiplin Kerja	.297	.120	.328	2.476	.016
Beban Kerja	.047	.164	.036	.284	.777

Sumber : data diolah peneliti 2022

Disimpulkan hasil pengujian hipotesis diatas sebagai berikut :

- a. Hipotesis pertama : Diketahui nilai sig untuk pengaruh Analisis Jabatan (X1) terhadap Kinerja Kayawan (Y) yakni  $(0,002) < (0,05)$  dan thitung  $(3,181) > ttabel (1,672)$ . Sehingga dapat disimpulkan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Analisis Jabatan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Hipotesis kedua : Diketahui nilai sig untuk pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yakni  $(0,016) < (0,05)$  dan thitung  $(2,476) > ttabel (1,672)$ . Sehingga dapat disimpulkan H2 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Hipotesis ketiga : Diketahui nilai sig untuk pengaruh Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yakni  $(0,777) > (0,05)$  dan thitung  $(0,284) < ttabel (1,672)$ . Sehingga dapat

disimpulkan H3 ditolak, yang berarti tidak dapat pengaruh variabel Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

## 2. UJI F

**Tabel 7 Uji FANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567.286	3	189.095	94.812	.000 <sup>b</sup>
	Residual	191.464	96	1.994		
	Total	758.750	99			

Sumber : data diolah peneliti 2022

- a. Hipotesis keempat : Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikasinya sebesar  $(0,000) < (0,05)$  dan untuk nilai Fhitung  $(17,449) > Ftabel (2,76)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh Analisis Jabatan (X1), Disiplin Kerja (X2), Beban Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## E. Pembahasan

1. Hipotesis Pertama : Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya [8] bahwa pengaruh analisis jabatan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis Kedua : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya [9] bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hipotesis Ketiga : Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari [10] yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melainkan mendukung penelitian [11] yang menyatakan terdapat tidak pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.
4. Hipotesis Keempat : Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari [12],[13] dan [14] sebaiknya tidak mendukung penelitian dari [15].

## IV. KESIMPULAN

- a. Analisis Jabatan pada PT. ALP Petro Industry Pasuruan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Disiplin Kerja pada PT. ALP Petro Industry Pasuruan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Beban Kerja pada PT. ALP Petro Industry Pasuruan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Sementara untuk variabel Gaya Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja pada PT. ALP Petro Industry Pasuruan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah memberi dukungan serta semangat selama proses penyusunan skripsi antara lain orang tua yang saya cintai sekaligus teman teman dan sahabat yang memberikan dorongan semangat dan dukungan kepada penulis, serta terima kasih untuk pihak PT. ALP Petro Industry yang telah menyediakan informasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga penelitian ini dapat membantu serta memperluas wawasan kepastakaan bagi pihak pihak yang membutuhkan dan semoga bermanfaat bagi para pembaca

## REFERENSI

- [1] Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- [2] Khair, A. &. (2019). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2), 116–125. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
- [3] Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- [4] Anggraini, R. I., Afifuddin, & Hayat. (2020). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Malang. *Jurnal Respon Publik*, 14(1), 25–31. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/rpp/article/view/6048>
- [5] Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- [6] Arifuddin, A., & Napirah, M. R. (2015). HUBUNGAN DISIPLIN DAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ( RSUD ) PENDAHULUAN Pembangunan kesehatan merupakan salah satu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional yang berupaya untuk meningkat. *Healthy Tadulako Journal*, 1(1), 1–10.
- [7] Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- [8] Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- [9] Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL AI-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>.
- [10] Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255108.
- [11] Sugiyono. (2015). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R& D. 2015.
- [12] Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27.
- [13] Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate the Effect of Position Analysis, Work Discipline and Work Loads on Employee Performance Pt. Bank Rakyat Indon. *Pengaruh... 141 Jurnal EMBA*, 7(1), 141–150.
- [14] Siagian, A. O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 201. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9091>
- [15] Rizka1, N., 2, R. Y., & Majid3, M. S. A. (2015). Dampaknya Pada Kinerja Sekretariat Majelis Permusyawaratan Ulama ( Mpu ) Aceh. July 2018.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*