



Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efisiensi Operasional dengan Beban Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Lembaga Pendidikan Keagamaan Swasta

Hanni Purwati¹, Rose Bindosano², Benny Lule³

¹FEB Universitas Klabat, Indonesia, 52420006@student.unklab.ac.id

²FEB Universitas Klabat, Indonesia 52420011@student.unklab.ac.id

³FEB Universitas Klabat, Indonesia, benlu@unklab.ac.id

Corresponding Author: 52420006@student.unklab.ac.id¹

Abstract: This study examines the effect of work discipline on operational efficiency with workload as a moderating variable in private religious educational institutions. The study was conducted to address the need for effective behavioral and structural mechanisms that support the optimization of institutional operations. Using a quantitative explanatory approach with a survey design, data were collected from educators and administrative staff through a structured questionnaire and analyzed using a moderation regression model. The findings show that work discipline has a strong and significant positive effect on operational efficiency, indicating that consistent adherence to rules, schedules, and responsibilities contributes to smoother institutional processes. Workload also has a significant direct effect on efficiency, demonstrating that well-managed task demands can support effective performance. However, workload does not moderate the relationship between discipline and efficiency, meaning it does not strengthen or weaken the influence of discipline on operational outcomes. This study concludes that discipline and workload independently contribute to operational efficiency, while their interaction does not produce a combined effect. These findings provide practical insights for improving human resource management and optimizing organizational performance in educational settings.

Keyword: work discipline, workload, operational efficiency, educational institutions

Abstrak: Penelitian ini mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap efisiensi operasional dengan beban kerja sebagai variabel moderasi pada lembaga pendidikan keagamaan swasta. Studi ini dilakukan untuk menjawab kebutuhan akan mekanisme perilaku dan struktural yang mampu mendukung optimalisasi operasional lembaga. Pendekatan kuantitatif eksplanatori digunakan melalui survei kepada pendidik dan tenaga kependidikan, kemudian dianalisis menggunakan model regresi moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi operasional, yang menggambarkan bahwa ketiaaan pegawai terhadap aturan, waktu, dan tanggung jawab mampu meningkatkan kelancaran proses kerja. Beban kerja juga terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap efisiensi, menandakan bahwa tuntutan pekerjaan yang terkelola dengan baik dapat mendukung kinerja yang efektif. Namun, beban kerja tidak memoderasi hubungan

antara disiplin kerja dan efisiensi operasional, sehingga tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh disiplin terhadap efisiensi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berkontribusi secara mandiri terhadap efisiensi operasional, sementara interaksi keduanya tidak memberikan pengaruh tambahan. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja lembaga pendidikan.

Kata Kunci: disiplin kerja, beban kerja, efisiensi operasional, lembaga pendidikan.

PENDAHULUAN

Efisiensi operasional menjadi perhatian utama bagi lembaga pendidikan dalam upaya mengoptimalkan sumber daya yang terbatas sekaligus mempertahankan kualitas layanan pendidikan. Dalam era kompetitif saat ini, lembaga pendidikan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia, finansial, dan fasilitas secara efektif agar mampu mencapai kinerja yang berkelanjutan (Stevenson, 2021). Perubahan pola kerja pascapandemi, meningkatnya beban administratif, serta tuntutan digitalisasi sistem pendidikan menegaskan pentingnya perilaku kerja yang disiplin untuk menjaga produktivitas dan efisiensi (Slack & Lewis, 2019). Disiplin kerja menjadi fondasi perilaku yang memastikan setiap pegawai menaati prosedur, waktu, dan tanggung jawab pekerjaannya, sehingga berdampak langsung pada efisiensi lembaga. Oleh karena itu, memahami hubungan antara disiplin kerja dan efisiensi operasional menjadi isu mendesak dalam konteks manajemen operasional lembaga pendidikan, terutama karena kebutuhan untuk mengembangkan strategi peningkatan efisiensi berbasis perilaku sumber daya manusia.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor paling penting dalam menentukan keberhasilan operasional suatu organisasi. Disiplin berperan sebagai sistem pengendalian perilaku untuk memastikan pegawai bekerja sesuai dengan aturan, jadwal, dan standar kinerja yang berlaku (Hasibuan, 2019). Penelitian empiris menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai dapat meningkatkan produktivitas serta mengurangi kesalahan dan pemborosan waktu (Lestari, Watini, & Rose, 2024). Di sisi lain, efisiensi operasional menggambarkan kemampuan organisasi untuk mencapai hasil maksimal dengan penggunaan sumber daya yang minimal (Slack & Lewis, 2019). Dalam lembaga pendidikan, efisiensi ini tercermin melalui ketepatan jadwal pengajaran, penyelesaian tugas administrasi tepat waktu, serta pelayanan pendidikan yang optimal (Suhartini et al., 2023). Meneliti hubungan antara kedua variabel ini penting karena perilaku disiplin menjadi dasar bagi terciptanya proses kerja yang tertib, terukur, dan efisien.

Meskipun hubungan antara disiplin kerja dan kinerja telah banyak dikaji di berbagai sektor, bukti empiris dalam konteks lembaga pendidikan masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada sektor manufaktur, instansi publik, maupun lembaga sosial (Lestari et al., 2024; Hasnakamilah & Purnomo, 2023). Selain itu, sedikit sekali penelitian yang menyoroti peran beban kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Pegawai dan tenaga pendidik sering menghadapi beban kerja yang tinggi, baik dari aspek pengajaran maupun administrasi, yang berpotensi menurunkan fokus dan kedisiplinan sehingga menghambat efisiensi kerja (Tarwaka, 2019; Maharani et al., 2022). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan teoretis dan empiris yang penting, yaitu meskipun disiplin kerja telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja, belum banyak penelitian yang menjelaskan bagaimana beban kerja dapat memperkuat atau justru memperlemah pengaruh tersebut, khususnya dalam konteks efisiensi operasional lembaga pendidikan.

Penelitian ini memberikan kontribusi baru terhadap pengembangan teori manajemen operasional dengan mengintegrasikan konsep pengendalian perilaku kerja (*Behavioral Control Theory*) dan kerangka efisiensi operasional dalam konteks manajemen lembaga

pendidikan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang hanya meneliti pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja (Lestari et al., 2024), penelitian ini menambahkan dimensi beban kerja sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kedisiplinan dan efisiensi. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan modern dalam manajemen sumber daya manusia operasional, yang menekankan keseimbangan antara faktor perilaku dan struktural dalam meningkatkan efisiensi organisasi (Robbins & Judge, 2019). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperluas model teoretis yang ada, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis dalam pengaturan beban kerja dan penerapan sistem disiplin untuk meningkatkan efisiensi lembaga pendidikan.

Pelaksanaan penelitian ini ditujukan pada lembaga pendidikan yang memiliki karakteristik unik dibandingkan sektor lainnya. Lembaga pendidikan menggabungkan ketepatan administratif dengan pelayanan akademik, di mana keberhasilan operasional sangat bergantung pada kemampuan pegawai dan tenaga pendidik untuk menjaga disiplin dalam menjalankan berbagai tanggung jawab sekaligus. Berbeda dengan industri komersial, lembaga pendidikan beroperasi dengan sistem kerja yang padat waktu dan melibatkan koordinasi interpersonal tinggi antara pendidik, staf, dan manajemen (Suhartini et al., 2023). Oleh karena itu, konteks ini ideal untuk mengkaji interaksi antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap efisiensi operasional. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris baru dari sektor pendidikan, yang selama ini masih jarang diangkat dalam literatur manajemen operasional.

Penelitian ini dilakukan pada lembaga pendidikan keagamaan swasta yang memiliki berbagai jenjang pendidikan TK/SD/SMP/SMA/Universitas yang memiliki sistem manajemen operasional yang kompleks dan dinamis, melibatkan berbagai unit akademik serta administratif dengan variasi beban kerja yang nyata di antara pegawai. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap efisiensi operasional pada lembaga pendidikan keagamaan swasta, serta menguji peran beban kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut

METODE

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan desain survei untuk menjelaskan hubungan kausal antara disiplin kerja (DK-X) dan efisiensi operasional (EO-Y), dengan beban kerja (BK-Z) sebagai variabel moderasi, melalui analisis regresi moderasi yang diolah menggunakan SmartPLS 4. Populasi penelitian mencakup seluruh Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada berbagai jenjang pendidikan, dengan pemilihan sampel menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria keterlibatan aktif dalam operasional lembaga, menghasilkan target responden sebanyak 160 orang sesuai pedoman Hair et al. (2021). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert 1–5 yang terdiri dari 24 item yang disusun berdasarkan indikator valid dari penelitian terdahulu, kemudian diuji melalui pilot test terhadap 30 responden sebelum survei utama. Prosedur penelitian meliputi penyusunan instrumen, validasi isi oleh pakar, uji coba instrumen, penyebaran survei kepada 200 responden melalui Google Form, serta pembersihan data untuk memastikan tidak ada jawaban duplikat atau tidak lengkap; seluruh proses dilakukan dengan menjaga kerahasiaan dan anonimitas responden. Analisis data dilakukan melalui pemeriksaan missing values, outliers, normalitas, validitas konstruk (item-total $r \geq 0.3$), reliabilitas (Cronbach's Alpha ≥ 0.7), Composite Reliability (CR), AVE, serta uji asumsi klasik sebelum menguji persamaan regresi $Y = a + b_1X + b_2Z + b_3(XZ) + e$, di mana signifikansi ditentukan oleh $p < 0.05$ dan $t > 1.96$. Pemilihan PLS-SEM didasarkan pada keunggulannya dalam menangani model kompleks dengan variabel moderasi, kebutuhan sampel menengah, serta ketidakharusan memenuhi asumsi distribusi normal. Model dianggap baik apabila memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas tinggi ($CR > 0.7$; $AVE > 0.5$), tidak

melanggar asumsi klasik, hipotesis signifikan, serta memiliki nilai R^2 minimal 0,50 sebagai indikator daya prediktif yang kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden Karakteristik

Tabel 1 menunjukkan karakteristik 165 responden yang terlibat dalam penelitian ini. Berdasarkan jabatan, mayoritas responden merupakan dosen sebanyak 53,3%, diikuti staf administrasi/non-akademik sebesar 34,5%, dan guru 12,1%. Dari aspek lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 7 tahun (63,0%), yang menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang relatif tinggi. Dilihat dari usia, responden terbesar berada pada kelompok usia di atas 45 tahun (39,4%), kemudian usia 36–45 tahun (27,9%) dan 25–35 tahun (27,3%), sedangkan usia di bawah 25 tahun hanya 5,5%. Komposisi jenis kelamin cukup seimbang antara laki-laki (50,9%) dan perempuan (49,1%). Dari sisi pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan S2 (60,0%), diikuti S1 sebanyak 29,1%, dan S3 sebesar 10,9%. Karakteristik ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh individu dengan pengalaman kerja yang panjang, tingkat pendidikan tinggi, dan posisi jabatan yang relevan dengan konteks lembaga pendidikan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jabatan	Dosen	88	53,3
	Guru	20	12,1
	Staf Administrasi/Non Akademik	57	34,5
Total		165	100,0
Lama Bekerja	< 1 Tahun	5	3,0
	> 7 Tahun	104	63,0
	1–3 Tahun	25	15,2
	4–7 Tahun	31	18,8
Total		165	100,0
Usia	< 25 Tahun	9	5,5
	> 45 Tahun	65	39,4
	25–35 Tahun	45	27,3
	36–45 Tahun	46	27,9
Total		165	100,0
Jenis Kelamin	Laki-laki	84	50,9
	Perempuan	81	49,1
Total		165	100,0
Pendidikan Terakhir	S1	48	29,1
	S2	99	60,0
	S3	18	10,9
Total		165	100,0

Sumber: Olah data peneliti, 2025

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai rata-rata (mean) yang berada pada rentang 3,51 hingga 4,40, yang mengindikasikan bahwa responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap seluruh item Customer Sentiment Analysis (CSA), Digital Transformation (DIG), dan Service Efficiency (EFI).

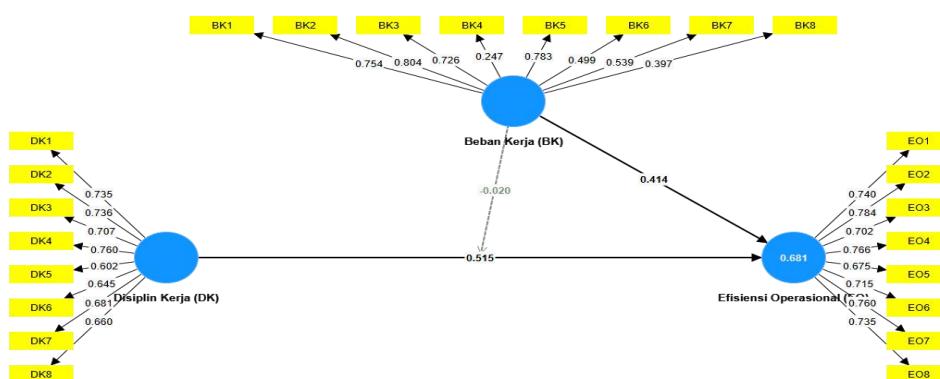
Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif

Name	Mean	Standard deviation
DK1	4.636	0.551
DK2	4.667	0.554
DK3	4.358	0.632
DK4	4.539	0.683
DK5	4.133	0.710
DK6	4.642	0.613
DK7	4.667	0.509
DK8	4.697	0.485
EO1	4.279	0.693
EO2	4.394	0.639
EO3	4.576	0.605
EO4	4.345	0.684
EO5	4.430	0.698
EO6	4.339	0.628
EO7	4.455	0.617
EO8	4.170	0.843
BK1	3.891	0.908
BK2	3.794	0.944
BK3	3.739	0.934
BK4	3.715	1.132
BK5	3.921	0.778
BK6	4.388	0.727
BK7	4.103	0.871
BK8	4.133	0.931

Sumber: Olah data peneliti, 2025

Model Pengukuran

Gambar tersebut menunjukkan model awal PLS-SEM sebelum dilakukan penghapusan outlier, di mana terlihat bahwa beberapa indikator pada konstruk Beban Kerja (BK) dan Disiplin Kerja (DK) memiliki nilai outer loading yang rendah sehingga tidak merepresentasikan konstruk secara optimal. Pada konstruktur BK, indikator seperti BK4, BK6, BK7, dan BK8 memiliki loading di bawah standar, sementara pada konstruktur DK terdapat indikator DK5, DK6, DK7, dan DK8 yang juga berada di bawah ambang 0,70.

**Gambar 1. Model Pengukuran**

Sumber: Olah data peneliti, 2025

Convergent Validity

Berdasarkan hasil outer loading pada data awal, terlihat bahwa beberapa indikator pada konstruk Beban Kerja (BK) dan Disiplin Kerja (DK) memiliki nilai loading yang sangat rendah, jauh di bawah batas minimal yang direkomendasikan ($\geq 0,70$ dalam model reflektif). Indikator dengan nilai loading yang rendah menunjukkan bahwa variabel tersebut kurang mampu merepresentasikan konstruknya sehingga berpotensi menjadi outlier indikator yang menurunkan kualitas model pengukuran. Pada konstruk Beban Kerja, indikator BK4 (0,247), BK6 (0,499), BK7 (0,539), dan BK8 (0,397) memiliki nilai factor loading yang sangat rendah, sehingga diputuskan untuk dihapus dari model. Demikian pula pada konstruk Disiplin Kerja, indikator DK5 (0,602), DK6 (0,645), DK7 (0,681), dan DK8 (0,660) juga menunjukkan nilai yang masih berada di bawah standar kelayakan. Sementara pada konstruk Efisiensi Operasional (EO), seluruh indikator sebenarnya berada di atas 0,67, namun EO5 (0,675) menjadi yang terendah dan berpotensi menurunkan reliabilitas komposit, sehingga indikator dengan kontribusi paling minimal dapat dipertimbangkan untuk dihapus. Proses penghapusan indikator-indikator outlier ini dilakukan secara bertahap hingga tersisa item-item dengan nilai loading yang kuat dan stabil. Setelah indikator outlier dieliminasi, dilakukan kembali pengujian outer loading dan hasilnya menunjukkan peningkatan signifikan pada setiap konstruk, di mana seluruh indikator berada di atas nilai 0,70.

Tabel 3. Hasil Uji Factor Loading

Construct	Indicator	Factor Loading
BK (Beban Kerja)	BK1	0.851
	BK2	0.915
	BK3	0.868
	BK5	0.766
DK (Disiplin Kerja)	DK1	0.707
	DK2	0.802
	DK3	0.809
	DK4	0.824
EO (Efisiensi Operasional)	EO1	0.750
	EO2	0.797
	EO3	0.716
	EO4	0.764
	EO6	0.716
	EO7	0.759
	EO8	0.742
	BK × DK	1.000

Sumber: Olah data peneliti, 2025

Discriminant Validity

Hasil Fornell-Larcker pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasi dengan konstruk lain, sehingga validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 4. Fornell-Lacker Criterion

	Beban Kerja (BK)	Disiplin Kerja (DK)	Efisiensi Operasional (EO)
Beban Kerja (BK)	0,852		
Disiplin Kerja (DK)	0,468	0,787	
Efisiensi Operasional (EO)	0,606	0,743	0,750

Sumber: Olah data peneliti, 2025

Hasil cross loading pada tabel 5 juga menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki loading tertinggi pada konstruk yang diukur.

Tabel 5. Hasil Uji Cross Loading

	Beban Kerja (BK)	Disiplin Kerja (DK)	Efisiensi Operasional (EO)	Beban Kerja (BK) x Disiplin Kerja (DK)
BK1	0,851	0,417	0,500	-0,200
BK2	0,915	0,375	0,494	-0,134
BK3	0,868	0,318	0,418	-0,133
BK5	0,766	0,449	0,601	-0,242
DK1	0,307	0,707	0,413	-0,269
DK2	0,340	0,802	0,552	-0,508
DK3	0,416	0,809	0,727	-0,258
DK4	0,389	0,824	0,577	-0,411
EO1	0,469	0,639	0,750	-0,296
EO2	0,368	0,553	0,797	-0,220
EO3	0,377	0,543	0,716	-0,205
EO4	0,557	0,531	0,764	-0,295
EO6	0,441	0,511	0,716	-0,178
EO7	0,399	0,595	0,759	-0,227
EO8	0,548	0,515	0,742	-0,304
Beban Kerja (BK) x Disiplin Kerja (DK)	-0,216	-0,454	-0,332	1,000

Sumber: Olah data peneliti, 2025

Reliability

Uji reliabilitas pada tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability yang melebihi 0,70, serta nilai AVE yang melebihi 0,50. Temuan tersebut menegaskan bahwa seluruh konstruk memiliki konsistensi internal yang kuat dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji Keandalan

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja (BK)	0,873	0,878	0,913	0,725
Disiplin Kerja (DK)	0,798	0,822	0,866	0,619
Efisiensi Operasional (EO)	0,870	0,871	0,900	0,562

Sumber: Olah data peneliti, 2025

Goodness of fit

Hasil goodness of fit menampilkan nilai SRMR sebesar 0,088 baik pada model saturated maupun estimated, yang berada di bawah batas maksimal 0,08. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki tingkat kecocokan yang baik.

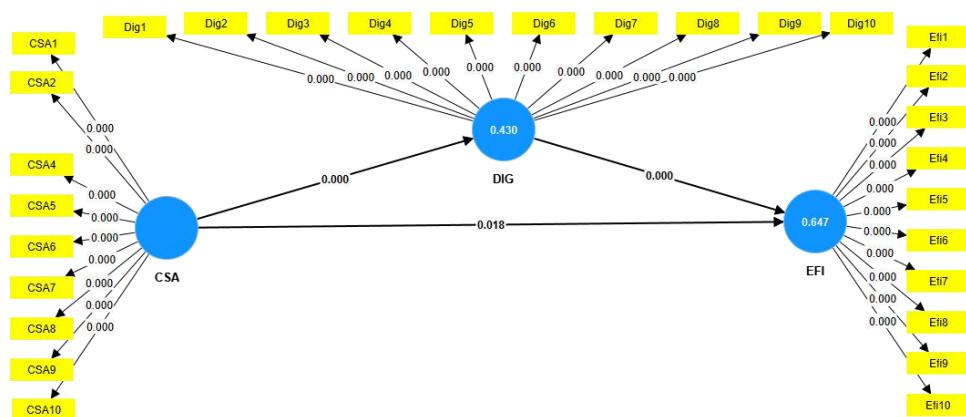
Tabel 7. Hasil Kebaikan Hasil Model Kesesuaian

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,088	0,088
d_ULS	0,932	0,937
d_G	0,351	0,351
Chi- square	309,597	310,017
NFI	0,786	0,786

Sumber: Olah data peneliti, 2025

Structural Model

Pada pengujian model struktural, hasil menunjukkan bahwa sebagian besar hubungan antarvariabel dalam model ini bersifat signifikan.



Gambar 2. Hasil Pengujian Model Struktural PLS Bootstrapping

Sumber: Olah data peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 8, Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Operasional, dengan nilai T-statistic sebesar 11,026 dan p-value 0,000. Temuan ini mendukung hipotesis H_1 yang menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, semakin meningkat efisiensi operasional lembaga pendidikan. Selanjutnya, Beban Kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Efisiensi Operasional dengan nilai T-statistic sebesar 6,034 dan p-value 0,000. Hasil ini sejalan dengan hipotesis H_2 yang berlandaskan teori bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses kerja.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja (BK) -> Efisiensi Operasional (EO)	0,330	0,335	0,055	6,034	0,000
Disiplin Kerja (DK) -> Efisiensi Operasional (EO)	0,593	0,592	0,054	11,026	0,000
Beban Kerja (BK) x Disiplin Kerja (DK) -> Efisiensi Operasional (EO)	0,005	0,014	0,054	0,095	0,924

Sumber: Olah data peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis moderasi pada Tabel 9, variabel interaksi antara Beban Kerja dan Disiplin Kerja tidak menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap

Efisiensi Operasional. Nilai T-statistic yang sangat rendah (0,095) dan p-value yang tinggi (0,924) mengindikasikan bahwa beban kerja tidak berfungsi sebagai variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara disiplin kerja dan efisiensi operasional. Dengan kata lain, meskipun kedua variabel utama (BK dan DK) sama-sama memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap efisiensi operasional, hubungan keduanya tidak terbukti saling berinteraksi dalam meningkatkan ataupun menurunkan efisiensi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tetap berkontribusi terhadap efisiensi operasional tanpa bergantung pada tinggi atau rendahnya beban kerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Analisis Moderasi (Tidak Langsung)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja (BK) x Disiplin Kerja (DK) -> Efisiensi Operasional (EO)	0,005	0,014	0,054	0,095	0,924

Sumber: Olah data peneliti, 2025

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa Disiplin Kerja dan Beban Kerja merupakan dua faktor penting yang berpengaruh langsung terhadap Efisiensi Operasional lembaga pendidikan. Disiplin kerja terbukti menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan efisiensi, sementara beban kerja juga memberikan kontribusi signifikan ketika berada pada tingkat yang sesuai dengan kapasitas pegawai. Namun, beban kerja tidak terbukti memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan efisiensi operasional. Temuan ini konsisten dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya kedisiplinan serta keseimbangan beban kerja dalam menciptakan proses kerja yang efektif (Hasibuan, 2019; Tarwaka, 2019; Lestari et al., 2024; Maharani et al., 2022). Peningkatan efisiensi operasional lebih dipengaruhi oleh kualitas disiplin pegawai dan pengelolaan beban kerja secara mandiri, bukan oleh interaksi antara kedua variabel tersebut.

REFERENSI

- Andiani, T. K., & Jayanagara, O. (2023). Effect of workload, work stress, and self-efficacy on performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 101–113.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasnakamilah, A., & Purnomo, Y. (2023). The influence of motivation and discipline on public sector performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 647–656. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i3.1739>
- Krajewski, L. J., Malhotra, M. K., & Ritzman, L. P. (2020). *Operations management: Processes and supply chains* (13th ed.). Pearson Education.
- Lestari, S., Watini, S., & Rose, D. E. (2024). Impact of self-efficacy and work discipline on employee performance in sociopreneur initiatives. *APTSI Transactions on Technopreneurship*, 6(2), 270–284. <https://doi.org/10.34306/att.v6i2.403>
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). The effect of work ability, motivation, and work discipline on employee performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2020). *Psikologi industri dan organisasi*. UI Press.

- Rahardja, U., Aini, Q., & Bist, A. S. (2023). Examining the interplay of technology readiness and behavioral intentions in health detection safe entry station. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 15(1), 125–143.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat.
- Salsafila, P. H., Hidayat, S., & Nurkholis, M. (2023). The influence of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Studies*, 1(6), 882–894.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Slack, N., & Lewis, M. (2019). *Operations strategy* (5th ed.). Pearson Education.
- Stevenson, W. J. (2021). *Operations management* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Suhartini, P. D., & Prasetyanto, W. E. (2023). Servant leadership and employee productivity: A mediating and moderating role. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(8), 3488–3506. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2021-0100>
- Tarwaka. (2019). *Ergonomi industri dan kinerja produktif*. Harapan Press.