

Pengaruh Work Load Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Work Stress Sebagai Variabel Mediasi

Fazli Aminuddin¹, Prihantono², Ichsan Iqbal³

^{1,2,3} Institut Agama Islam Negeri Pontianak, Indonesia

E-mail: faminuddin242@gmail.com¹ pri190276@gmail.com² ichsaniqbal@iainptk.ac.id³

Article History:

Received: 06 Juni 2026

Revised: 20 Juni 2026

Accepted: 27 Juni 2026

Keywords: *Work Load, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai, Work Stress*

Abstrak: *Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam keberhasilan organisasi pemerintahan, namun sering kali dipengaruhi oleh beban kerja berlebih dan kurangnya pelatihan yang memadai. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Work Load dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui work stress sebagai variabel mediasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Melawi. Penelitian menggunakan metode kausal kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai berjumlah 95 orang yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert, observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Model berbasis Partial Least Square dengan bantuan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Load berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap work stress. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta berpengaruh negatif dan signifikan terhadap work stress. Work stress terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, work stress mampu memediasi hubungan Work Load dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja secara proporsional dan penyelenggaraan pelatihan kerja yang berkelanjutan sebagai upaya strategis dalam menurunkan stres kerja dan meningkatkan kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Peningkatan tuntutan kerja di sektor publik merupakan fenomena global yang mendapat perhatian serius dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Organisasi pemerintahan di seluruh dunia menghadapi tekanan ganda: di satu sisi dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel; di sisi lain dibatasi oleh sumber daya yang terbatas. Menurut OECD (2022), reformasi birokrasi di berbagai negara kerap mengarah pada pengurangan jumlah pegawai melalui perampingan struktur organisasi. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi menekankan perlunya instansi

pemerintah meningkatkan efektivitas pelayanan publik dengan sumber daya yang optimal.

Kondisi ini tergambar nyata pada Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Melawi. Restrukturisasi terbaru menggabungkan seluruh fungsi keuangan dari 10 satuan kerja (satker) ke dalam satu satker terpusat, sehingga pegawai keuangan terpusat harus menangani volume pekerjaan yang sebelumnya dibagi ke banyak personel. Selain itu, jumlah program pelatihan menunjukkan tren penurunan drastis dari 77 program pada tahun 2022 menjadi hanya 16 program pada tahun 2024 (Kemenag Melawi, 2024). Penurunan ini berpotensi mengurangi kemampuan adaptasi pegawai terhadap perubahan sistem kerja, teknologi baru, dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji variabel-variabel terkait, namun terdapat research gap yang signifikan. Herdiana dan Sary (2023) membuktikan bahwa work stress memediasi hubungan beban kerja dan kinerja di sektor industri manufaktur, sementara Sabiila dkk. (2025) menggunakan job satisfaction, bukan work stress, sebagai mediator. Andini (2024) meneliti beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja namun tidak mengaitkan pelatihan dengan kinerja. Dengan demikian, belum ada penelitian yang mengombinasikan variabel beban kerja dan pelatihan secara bersamaan dalam satu kerangka analisis terhadap kinerja pegawai dengan work stress sebagai mediator, khususnya pada konteks birokrasi publik berbasis keagamaan yang mengalami restrukturisasi dan penurunan pelatihan secara bersamaan.

Dalam perspektif ekonomi Islam, pekerjaan merupakan bagian dari ibadah dan amanah yang harus ditunaikan dengan penuh tanggung jawab. Allah SWT berfirman: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya" (QS. Al-Baqarah: 286). Prinsip keadilan (al-'adl) dan keseimbangan (tawazun) menuntut agar beban kerja diberikan secara proporsional dan pegawai didukung dengan pelatihan yang memadai. Pemikiran Ibnu Khaldun dalam Muqaddimah juga menegaskan bahwa beban kerja yang tidak seimbang menimbulkan kelelahan sosial yang melemahkan produktivitas. Bertolak dari permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan work stress sebagai variabel mediasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Melawi.

LANDASAN TEORI

1. Beban Kerja

Beban kerja merupakan selisih antara kuantitas dan kualitas yang harus dipenuhi seorang pegawai sesuai tuntutan tugasnya (Ramadani et al., 2023). Koesomowidjojo (2017) mendefinisikan beban kerja sebagai proses penentuan jumlah jam kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Gibson (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah kondisi di mana terdapat terlalu banyak tugas yang harus dilakukan atau waktu yang tidak mencukupi. Dalam perspektif ekonomi Islam, prinsip keadilan dan keseimbangan menuntut agar pemberian tugas disesuaikan dengan kapasitas individu, sejalan dengan QS. Al-Baqarah: 286. Indikator beban kerja dalam penelitian ini mengacu pada Koesomowidjojo (2017), meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses terarah yang diberikan perusahaan atau instansi kepada pegawai untuk membentuk perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi dan meningkatkan keterampilan kerja (Fahrozi et al., 2022). Hartomo dan Laturlean (2020) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya perbaikan manifestasi pekerjaan agar lebih efektif. Dalam perspektif ekonomi Islam, pelatihan dipandang sebagai investasi sumber daya insani (human capital) yang

bernilai ibadah, karena bertujuan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme. Indikator pelatihan mengacu pada Syahputra dan Tanjung (2020), meliputi instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, dan sasaran pelatihan.

3. Work Stress (Stres Kerja)

Stres kerja adalah respons adaptif yang merupakan konsekuensi dari tindakan atau situasi yang memiliki tuntutan psikologis atau fisik melebihi kapasitas individu (Kreitner & Kinicki, 2005). Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan dinamis di mana individu dihadapkan pada tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting. Dalam perspektif ekonomi Islam, stres kerja mencerminkan kondisi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam mengelola amanah yang diberikan. Indikator stres kerja mengacu pada Cohen dan Williamson (1988) dalam Roberti et al. (2006), meliputi Perceived Helplessness (perasaan ketidakberdayaan) dan Perceived Self-Efficacy (keyakinan pada kemampuan diri).

4. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan secara kualitas, efektivitas, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai (Dessler, 2013). Kinerja karyawan mencerminkan aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2019). Dalam perspektif ekonomi Islam, kinerja merupakan perwujudan dari amanah yang harus dijalankan secara profesional dengan niat (niyyah) yang baik dan cara yang benar (ihsan). Indikator kinerja mengacu pada Robbins (2018), meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

5. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan teori dan kajian empiris di atas, dirumuskan tujuh hipotesis penelitian: H1: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap work stress; H2: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap work stress; H3: Work stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; H4: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; H5: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; H6: Work stress memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai; H7: Work stress memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan melihat pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat (Juliandi et al., 2015). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai aktif Kantor Kementerian Agama Kabupaten Melawi yang berjumlah 95 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling (sampel jenuh), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur dengan Skala Likert (1–5), di mana 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Variabel penelitian terdiri dari: beban kerja (X1), pelatihan (X2), work stress sebagai variabel mediasi (Z), dan kinerja pegawai (Y). Data sekunder berupa data kepegawaian dan data pelatihan diperoleh dari Kantor Kemenag Melawi.

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 3.3.2. Evaluasi model mencakup outer model (uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit) serta inner model (R-Square dan pengujian hipotesis melalui bootstrapping). Kriteria penerimaan hipotesis adalah nilai T-Statistic > 1,96 dan p-value < 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator dari semua variabel memiliki nilai outer loading $> 0,70$, sehingga memenuhi syarat convergent validity. Tabel 1 menunjukkan hasil uji reliabilitas yang memperlihatkan seluruh variabel memiliki nilai Composite Reliability $> 0,70$ dan Cronbach's Alpha $> 0,70$, serta nilai AVE $> 0,50$. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 1. Composite Reliability, Cronbach's Alpha, dan AVE

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	AVE
Beban Kerja (X1)	0,955	0,947	0,702
Pelatihan (X2)	0,972	0,969	0,659
Stres Kerja (Z)	0,937	0,919	0,713
Kinerja (Y)	0,972	0,969	0,695

Sumber: Olahan data primer, SmartPLS 2026

Koefisien Determinasi (R-Square)

Berdasarkan Tabel 2, nilai R-Square variabel Stres Kerja (Z) sebesar 0,746, menunjukkan bahwa 74,6% variasi stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan pelatihan. Nilai R-Square variabel Kinerja (Y) sebesar 0,805, berarti 80,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh beban kerja, pelatihan, dan stres kerja. Nilai goodness of fit (Q^2) sebesar 0,950 mengindikasikan model memiliki predictive relevance yang sangat baik.

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R-Square)

Variabel	R-Square
Stres Kerja (Z)	0,746
Kinerja (Y)	0,805

Sumber: SmartPLS 3.3.2, data olahan 2026

Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung antar variabel. Seluruh hipotesis penelitian diterima pada tingkat signifikansi 5% ($p\text{-value} < 0,05$).

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Hipotesis	Jalur	Koefisien	T-Statistic	p-value	Ket.
H1	$X1 \rightarrow Z$	0,442	3,683	0,000	Diterima

H2	$X2 \rightarrow Z$	-0,462	3,653	0,000	Diterima
H3	$Z \rightarrow Y$	-0,225	2,471	0,014	Diterima
H4	$X1 \rightarrow Y$	-0,327	2,653	0,008	Diterima
H5	$X2 \rightarrow Y$	0,401	3,430	0,001	Diterima

Sumber: SmartPLS 3.3.2, data olahan 2026

Pengujian Hipotesis (Pengaruh Tidak Langsung / Mediasi)

Tabel 4 menunjukkan bahwa work stress memediasi secara signifikan hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai ($p\text{-value} = 0,022 < 0,05$), serta memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai ($p\text{-value} = 0,014 < 0,05$). Dengan demikian, H6 dan H7 diterima.

Tabel 4. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Jalur Mediasi	Koefisien	T-Statistic	p-value	Ket.
$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	-0,099	2,297	0,022	Signifikan
$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,104	1,848	0,014	Signifikan

Sumber: SmartPLS 3.3.2, data olahan 2026

2. Pembahasan

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work stress (koefisien = 0,442; $p = 0,000$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai Kemenag Melawi—sebagai dampak restrukturisasi pengelolaan keuangan—semakin tinggi pula stres kerja yang dialami. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pendapat Gibson (2018) dan Vanchapo (2020) bahwa beban kerja berlebih menimbulkan tekanan psikologis. Temuan ini juga konsisten dengan Herdiana dan Sary (2023), Lutfi et al. (2025), serta Iriansyah et al. (2024) yang membuktikan pengaruh positif beban kerja terhadap stres kerja.

Pengujian H2 membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap work stress (koefisien = -0,462; $p = 0,000$). Artinya, pelatihan yang baik dan terencana mampu menurunkan tingkat stres pegawai, karena pegawai yang kompeten lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga tekanan psikologis dapat diminimalkan. Hasil ini sesuai dengan pandangan Hartomo dan Luturlean (2020) bahwa pelatihan meningkatkan kesiapan dan rasa percaya diri pegawai, dan konsisten dengan temuan Sabiila et al. (2025).

Pengujian H3 memperlihatkan bahwa work stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (koefisien = -0,225; $p = 0,014$). Stres kerja yang tinggi mengganggu konsentrasi, menurunkan motivasi, dan memengaruhi kondisi fisik-psikologis pegawai sehingga kinerja tidak optimal. Temuan ini selaras dengan Robbins dan Judge (2008) serta Munandar (2014), dan didukung oleh Wibowo (2018) serta Herdiana dan Sary (2023).

Pengujian H4 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (koefisien = -0,327; $p = 0,008$). Beban kerja berlebihan menyebabkan

kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, serta mengurangi efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas. Hasil ini sejalan dengan Silaban et al. (2021) dan Putri Mardhiyah et al. (2024) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Pengujian H5 membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (koefisien = 0,401; $p = 0,001$). Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri pegawai sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif dan efisien. Temuan ini konsisten dengan Sabiila et al. (2025) dan Putri Mardhiyah et al. (2024).

Pengujian H6 dan H7 membuktikan peran mediasi work stress. Work stress memediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja (koefisien = -0,099; $p = 0,022$) dan memediasi hubungan pelatihan terhadap kinerja (koefisien = 0,104; $p = 0,014$). Hal ini berarti pengaruh beban kerja terhadap kinerja terjadi melalui peningkatan stres kerja yang selanjutnya menurunkan kinerja; sementara pelatihan meningkatkan kinerja dengan cara menekan stres kerja. Temuan ini memperkuat penelitian Iriansyah et al. (2024) dan Lutfi et al. (2025). Dalam perspektif ekonomi Islam, temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang adil dan proporsional serta peningkatan kompetensi pegawai sebagai bentuk tanggung jawab organisasi dalam mewujudkan kemaslahatan (masalah) bagi pekerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan tujuh temuan utama: (1) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work stress; (3) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (4) pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap work stress; (5) work stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (6) work stress memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai; serta (7) work stress memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pimpinan Kemenag Melawi perlu mengelola beban kerja secara proporsional sesuai kemampuan pegawai, meningkatkan kualitas dan kuantitas program pelatihan yang sempat menurun drastis, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meminimalkan stres kerja. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja sebagai variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Andini, M., & Zunaidah. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Palembang*. Undergraduate thesis, Sriwijaya University.
- Cohen, S., & Williamson, G. (1988). *Perceived stress in probability sample of the United States*. In S. Spacapan & S. Oscamp (Eds.), *The Social Psychology Health*. Sage.
- Dessler, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Jilid 2*. Prenhalindo.
- Fahrozi, R., et al. (2022). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Media*.

-
- Transindo di Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Gibson, J. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Erlangga.
- Hartomo, N. K., & Lutarlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 200–207.
- Herdiana, R. P., & Sary, F. P. (2023). How workload impacts the employee performance and how work stress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(5), 164–173. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i5.2756>
- Iriansyah, P., Adriani, Z., & Sumarni. (2024). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi stres kerja (studi kasus pada Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan (JAKPT)*, 1(3), 92–99.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses*.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Lutfia, L., Candana, D. M., & Yudha, A. M. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Rimba*, 3(1), 239–251. <https://doi.org/10.61132/rimba.v3i1.1596>
- Mardhiyah, P. A., Pawirosumarto, S., & Zefriyenni. (2024). Employee performance: Workload, compensation and employee placement with motivation as an intervening variable at the Pengadilan Tinggi Padang. *Dinasti International Journal of Economics, Finance and Accounting (DIJEFA)*, 5(4), 3396–3407. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v5i4>
- Munandar. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- OECD. (2022). *Government at a Glance 2022*. OECD Publishing.
- Ramadani, Y., et al. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh. *Al Dzahab: Journal Economics, Management, Business and Accounting*, 4(1), 12–19.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior*. Edisi 12. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2018). *Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Sabiila, H., Prabowo, B., Nugroho, R. H., & Kusumasari, I. R. (2025). The influence of workload and training on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. *DIJEFA*, 6(3).
- Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 294–311.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke-11. Prananda Media Group.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.

- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Wibowo, S. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pengadilan Agama Cibirong Kelas 1.A*. Bachelor thesis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.