JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN Vol 5 No 2 oktober 2025 pp 110-122
p-ISSN : 2808-876X (print)
e-ISSN : 2798-1312 (online)
http://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/IMK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT Meisa Agro Perkasa Purwakarta)

Ratna Winarni [1*], Jaelani [2]
[1,2] STIE STEKOM
Jl. Diponegoro No.69, Dusun I, Wirogunan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57166
e-mail: ratna.winarni15599@gmail.com [1] , jaelani@stiestekom.ac.id [2]

ARTICLE INFO

Article history:
Naskah masuk 1 Agustus 2025
Revisi 13 Agustus 2025
Diterima 2 Oktober 2025
Terbit 8 Oktober 2025

Keywords:
Workload;
Work Discipline;
Employee Performance;
Multiple Linear Regression;
SPSS Analysis.

** korespondensi : ratna.winarni15599@gmail.com*
DOI : *https://doi.org/10.51903/manajemen.v5i2.1248*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workload and work discipline on employee performance at PT. Meisa Agro Perkasa. The research instrument was tested through validity and reliability tests, with all items declared valid and reliable. The classical assumption test showed that the data were free from multicollinearity, heteroscedasticity, and normally distributed. The results of multiple linear regression analysis indicate that workload and work discipline significantly influence employee performance. Partially, work discipline has a positive and significant effect on performance, while workload is also significant but interpreted as having a negative effect. The F-test indicates that both independent variables simultaneously influence employee performance. The adjusted R^2 value of 0.590 indicates that 59% of the variation in employee performance can be explained by these two variables. This study emphasizes the importance of workload management and improving work discipline to support employee productivity and effectiveness in the company.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Meisa Agro Perkasa. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, dengan hasil seluruh item dinyatakan valid dan reliabel. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data bebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta berdistribusi normal. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan beban kerja juga signifikan namun ditafsirkan memiliki pengaruh negatif. Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai adjusted R^2 sebesar 0,590 menunjukkan bahwa 59% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen beban kerja dan peningkatan disiplin kerja guna mendukung produktivitas dan efektivitas kinerja karyawan di perusahaan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda, Analisis SPSS

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

1. PENDAHULUAN

Manusia adalah perencanaan, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan demikian sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien. Sebagai kunci utama, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian suatu tujuan perusahaan [1].

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus di kelola dan di manfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang di butuhkan itu, salah satunya sumber daya manusia. Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin di penuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup [1].

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Tidak seperti aset lain seperti mesin atau teknologi, SDM bersifat dinamis, berpikir, dan memiliki kehendak. Oleh karena itu, keberadaan SDM yang kompeten, disiplin, dan memiliki kinerja tinggi sangat penting bagi kemajuan dan daya saing perusahaan. Tanpa pengelolaan SDM yang tepat, maka strategi, modal, serta sarana yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah perusahaan. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi, bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila didalamnya memiliki jumlah karyawan yang berkompeten dibidangnya masing-masing, apabila sumber daya manusia yang bekerja disebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka pada perkembangan suatu perusahaan tersebut juga akan terhambat [2].

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kedisiplinan dalam perusahaan, didalam perusahaan pastinya mengontrol kedisiplinan para karyawannya, karena dari kedisiplinan itu lah bisa memberikan hasil yang bagus dalam mencapai suatu barang produksi dalam perusahaan tersebut. Apabila dalam perusahaan tersebut tidak adanya kegiatan pengontrolan atau tidak diawasi kedisiplinannya pasti perusahaan tersebut akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan dalam menghasilkan hasil produksi seperti yang diharapkan oleh perusahaan [3].

Beban Kerja merupakan keadaan dimana banyak atau sedikit tugas yang diberikan kepada karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kumpulan tugas-tugas yang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (*Workload*). Beban kerja memiliki hubungan dengan prestasi kerja. Jika beban kerja terlalu berlebihan akan menyebabkan kelelahan fisik atau mental serta reaksi-reaksi emosional. Pengukuran beban kerja sebagai teknik mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja. [4].

Di dunia industri yang semakin maju ini membuat para pelaku industri baik industri jasa maupun manufaktur semakin kompetitif dalam bersaing, dalam persaingan tersebut perusahaan harus bisa mengatur sistem manajemennnya dengan baik agar tidak tertinggal oleh pesaing kompetitor, begitu pula dengan UKM yang ada di Indonesia juga perlu memperhatikan hal-hal tersebut. Pada masa globalisasi saat ini perusahaan-perusahaan memberikan perhatian khusus pada efisiensi, efektifitas dan produktifitas. Hal ini dapat dipenuhi apabila perusahaan perusahaan melakukan pengaturan terhadap jadwal penyelesaian permintaan dengan sebaik-baiknya. Salah satu faktor yang berpengaruh agar pesanan dapat diselesaikan adalah tenaga kerja yang terlibat langsung didalam proses bagian produksi. Oleh sebab itu dilakukan pengukuran beban kerja bagian produksi untuk tercapainnya produktifitas karyawan yang optimum. Beban kerja merupakan fisik ialah pekerjaan yang banyak menggunakan otot dan fisik manusia sebagai sumber tenaga. Pengukurannya dilakukan secara objektif [5].

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Disiplin kerja karyawan adalah proses yang dapat mendorong suatu individu untuk mengikuti dan mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan. Meningkatkan kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapai di capai jika buruknya disiplin karyawan maka perusahaan tersebut akan sulit mencapai hasil kerja yang maksimal, oleh karena itu sangat di perlukan kemauan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan secara keseluruhan seperti absen masuk selalu tepat waktu, selalu bekerja sesuai SOP perusahaan dan sebagainya [6].

Jika banyak karyawan yang nyaman dan mematuhi peraturan bekerja di perusahaan, maka dia akan memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga dapat berpengaruh besar pada perusahaan dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas, dan perusahaan semakin bagus. Karyawan dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan harus taat pada peraturan yang di buat oleh pemerintah sesuai standar-standar yang telah di tentukan, tapi perusahaan juga dapat lebih memerhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang di milikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya di capai dapat dengan mudah terlaksanakan.

PT Meisa Agro Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan hasil pertanian dan perkebunan. Dalam operasionalnya, perusahaan ini mengandalkan tenaga kerja yang cukup besar, terutama di divisi produksi dan logistik. Namun, hasil evaluasi internal menunjukkan adanya beberapa masalah terkait beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta tingkat disiplin karyawan yang belum optimal.

Berdasarkan data dari divisi Human Resources Development (HRD) PT Meisa Agro Perkasa tahun 2023, tercatat bahwa sekitar 65% karyawan di bagian produksi melaporkan beban kerja yang berlebih, terutama pada saat peak season. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan bahkan menurunkan kualitas hasil kerja [7]. Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi salah satu aspek yang banyak dikeluhkan oleh karyawan. Hasil survei kepuasan kerja tahun 2023 menunjukkan bahwa hanya 52% karyawan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja, khususnya terkait ventilasi, suhu ruang kerja, pencahayaan, dan kebersihan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan semangat dan konsentrasi kerja [8].

Masalah disiplin kerja pun menjadi perhatian penting. Berdasarkan rekapitulasi absensi, tercatat bahwa tingkat keterlambatan rata-rata mencapai 12% per bulan, dan sekitar 18% karyawan melakukan izin kerja lebih dari tiga kali dalam sebulan. Kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan gangguan pada efektivitas kerja tim dan menurunkan produktivitas perusahaan [9].

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

Beban kerja adalah pembandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar di kalikan 100% [10]. Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan [11]. Beban kerja merupakan kapasitas pekerjaan yang diberatkan pada masing-masing karyawan secara fisik maupun mental yang merupakan kewajiban yang harus dikerjakan mereka. Setiap pekerjaan pasti memiliki bobotnya masing-masing dan merupakan tanggung jawab pada setiap pelakunya. Artinya tanggung jawab dapat berupa pekerjaan fisik, mental, dan social [12]. Menurut Somadayo [13] ada beberapa indikator beban kerja diantaranya:

a. pencapaian target dari perusahaan
b. *Condition* dalam bekerja
c. Performansi Kebutuhan waktu
d. Kebutuhan waktu
e. Tingkat frustasi
f. Tingkat usaha.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah kesadaran dalam setiap karyawan terhadap peraturan-peraturan yang diumumkan pada perusahaan dalam bentuk lisan maupun tulisan mengenai standar prosedur perusahaan (SOP). Jika kedisiplinan karyawan semakin baik, maka semakin besar pula pekerjaan yang bisa diselesaikan. Jika disiplin

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

kerja tidak berjalan dengan baik maka, akan sulit untuk karyawan manyelesaikan pekerjaan mereka dan target dari perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Faktor yang berbengaruh terhadap variabel disiplin kerja, yakni: untuk perusahaan, dengan adanya disiplin kerja bisa memaksimalkan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka [12]. Menurut Somadayo [13] terdapat ada beberapa indikator disiplin kerja, diantaranya:

a. Kepatuhan terhadap Jam Kerja
b. Ketaatan pada Aturan Perusahaan
c. Tanggung Jawab terhadap Tugas
d. Kehadiran dan Ketidakhadiran
e. Etika dan Perilaku Kerja

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil atau *output* yang dihasilkan dari suatu indikator atau petunjuk dalam suatu pekerjaan tertentu [14]. Pelaksanaan yang berkaitan dengan pengamanan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan[15]. Hasil yang dapat dicapai dalam pelaksanaan kinerja masing-masing karyawan yang dapat mencapai tujuan dalam suatu perusahaan [16]. Adapun tujuan dari kinerja karyawan yaitu:

a. Mengerjakan pekerjaan
b. Pilihan pengaturan
c. Penataan profesi
d. Mempersiapkan dan meningkatkan kebutuhannya
e. Perubahan remunerasi
f. Stok kemampuan representative
g. Posisi terbuka
h. Korespondensi yang kuat antara atasan bawahan
i. Budaya kerja
j. Melaksanakan hukuman.

Adapun pernyataan dari Ermawati & Barlian [17] Terdapat ada tiga indikator, yakni:

a. tepat waktu dalam bekerja
b. Kuantitas kerja
c. Kualitas

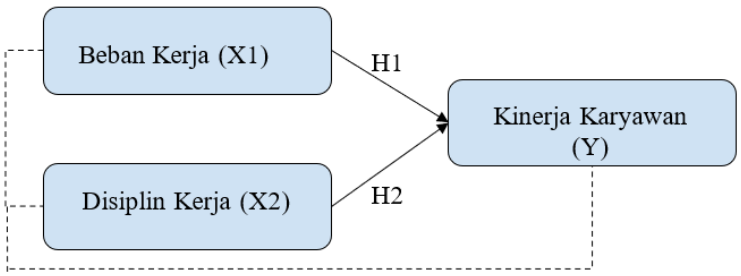
2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Meisa Agro Perkasa.
H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Meisa Agro Perkasa.
H3 : Beban Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan PT Meisa Agro Perkasa.

2.5 Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir digunakan untuk mengarahkan suatu penelitian agar dapat berjalan di lingkup yang sudah ditentukan. Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Dari gambar 1 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel dependen adalah variabel yang dapat dipengaruhi variabel lain. Variabel dependen sendiri disini adalah Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam hal ini variabel independen disini adalah Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan menggunakan metode kuantitatif. Objek dari penelitian ini sendiri Mahasiswa Akuntansi STIE Studi Ekonomi Modern dan Universitas STEKOM. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Studi Ekonomi Modern dan Universitas STEKOM. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Progdi Akuntansi yang berjumlah 83 responden di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Studi Ekonomi Modern dan Universitas STEKOM. Mengenai seberapa banyak jumlah sample yang dianggap mampu mewakili populasi, pengusul melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Analisis deskriptif mengenai data responden digunakan untuk menampilkan gambaran tentang demografi serta karakteristik para responden yang berdasarkan pada jenis kelamin dan umur. Responden di dalam penelitian ini berjumlah 83 orang dari karyawan PT. Meisa Agro Perkasa, berikut karakteristik dari responden adalah sebagai berikut:

4.2 Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden Karyawan PT. Meisa Agro Perkasa adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	49	59,0	59,0	59,0
	PEREMPUAN	34	41,0	41,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang di olah SPSS 2025

Berdasarkan keterangan pada tabel 1 diatas, dapat di ketahui jenis kelamin responden yang di ambil sebagai responden, yang menunjukan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 49 orang sebanyak 59%, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebagai 34 orang sebanyak 41%.

4.3 Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden Karyawan PT. Meisa Agro Perkasa adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Umur Responden

UMUR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-30 TAHUN	20	24,0	24,0	24,0
	30-40 TAHUN	43	52,0	52,0	76,0
	>40 TAHUN	20	24,0	24,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang di olah SPSS 2025

Berdasarkan keterangan pada tabel 2 diatas, menggambarkan bahwa umur responden Karyawan PT. Meisa Agro Perkasa yang di ambil sebagai responden, yang menunjukan bahwa mayoritas umur responden adalah 30-40 tahun, yaitu sebanyak 43 orang sebanyak 52%, responden dengan umur 17-30 tahun yaitu sebanyak 20 orang sebanyak 24%, responden dengan umur >40 tahun yaitu sebanyak 20 orang sebanyak 24%. Hal ini menunjukan bahwa sebagian besar dari Karyawan PT. Meisa Agro Perkasa yang di ambil sebagai responden adalah yang berumur 30-40 tahun.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

4.4 Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai Pendidikan terakhir responden Karyawan PT. Meisa Agro Perkasa adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Pendidikan Terakhir Responden

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	48	58,0	58,0	58,0
	DIPLOMA	18	21,5	21,5	79,5
	SARJANA S1	17	20,5	20,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang di olah SPSS 2025

Berdasarkan keterangan pada tabel 3 diatas, menggambarkan bahwa Pendidikan terakhir responden Karyawan PT. Meisa Agro Perkasa yang di ambil sebagai responden, yang menunjukan bahwa mayoritas Pendidikan terakhir responden adalah lulusan SMA sederajat, yaitu sebanyak 48 orang sebanyak 58%, responden dengan lulusan diploma yaitu sebanyak 18 orang sebanyak 21,5%, sedangkan sisanya responden dengan lulusan sarjana S1 yaitu sebanyak 17 orang sebanyak 20,5%.

4.5 Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja responden Karyawan PT. Meisa Agro Perkasa adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Masa Kerja Responden

MASA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 TAHUN	36	43,0	43,0	43,0
	2-10 TAHUN	27	32,5	32,5	75,5
	>10 TAHUN	20	24,5	24,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang di olah SPSS 2025

Berdasarkan keterangan pada tabel 4 diatas, menggambarkan bahwa umur responden Karyawan PT. Meisa Agro Perkasa yang di ambil sebagai responden, yang menunjukan bahwa mayoritas masa kerja responden adalah <2 tahun, yaitu sebanyak 36 orang sebanyak 43%, responden dengan masa kerja 2-10 tahun yaitu sebanyak 27 orang sebanyak 32,5%, responden dengan masa kerja >10 tahun yaitu sebanyak 20 orang sebanyak 24,5%. Hal ini menunjukan bahwa sebagian besar dari Karyawan PT. Meisa Agro Perkasa yang di ambil sebagai responden adalah yang mempunyai masa kerja <2 tahun.

4.6 Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk melihat valid atau tidaknya kuesioner dari penelitian ini. Uji validitas, penelitian ini menggunakan teknik uji Product Moment Pearson Correlation, dimana jika r hitung ≥ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan jika r hitung ≤ r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Peneliti terlebih dahulu akan melakukan uji coba dengan 83 responden pada karyawan PT. Meisa Agro Perkasa yang ada hasil ini berdasarkan perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat error 5% (0,05) dengan tujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya pernyataan telah yang diajukan kepada responden. Berikut ini merupakan hasil uji validitas pada penelitian ini:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Beban kerja (X1)	Q1	0,545	0,179	Valid
	Q2	0,546	0,179	Valid
	Q3	0,634	0,179	Valid
	Q4	0,234	0,179	Valid

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

	Q5	0,542	0,179	Valid
Disiplin kerja (X2)	Q1	0,675	0,179	Valid
	Q2	0,745	0,179	Valid
	Q3	0,532	0,179	Valid
	Q4	0,434	0,179	Valid
	Q5	0,344	0,179	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Q1	0,432	0,179	Valid
	Q2	0,543	0,179	Valid
	Q3	0,565	0,179	Valid
	Q4	0,764	0,179	Valid
	Q5	0,234	0,179	Valid

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Berdasarkan hasil Analisa tabel 5 hasil uji validitas data pertanyaan kuesioner penelitian dengan nilai r tabel 0,179 di nyatakan valid karena hasil dari uji analisa menunjukan hasil di atas 0,179 sehingga di nyatakan valid.

4.7 Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Reliability Statistics		
Butir Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban kerja (X1)	0,848	Realibel
Disiplin kerja (X2)	0,848	Realibel
Kinerja karyawan (Y)	0,848	Realibel
Sumber : data primer diolah, 2025		

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 6, menunjukkan bahwa hasil semua variabel yang ada di dalam penelitian ini, baik independen (Beban kerja dan Disiplin kerja) dan dependen (kinerja karyawan) memiliki hasil Cronbach's Alpha > 0,6 sehingga dapat dikatakan reliable.

4.8 Uji Multikolineritas

Untuk menguji multikolineritas, penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics. Adapun hasil pengujian multikolineritas dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients[a]			
Model		1	
		Tolerance	VIF
1	Beban kerja	,988	1,101
	Disiplin kerja	,783	1,202
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan			

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Berdasarkan tabel 7 diatas, uji multikolineritas di atas, bisa diinterpretasikan variabel Beban kerja 0,988 > 0,10 dan nilai VIF 1,101 < 10, dan variabel Disiplin kerja 0,783 > 0,10 dan nilai VIF 1,202 < 10. Nilai tolerance masing-masing variabel independen > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolineritas dan nilai VIF masing-masing variabel independen < 10 maka artnya tidak terjadi multikolineritas.

4.9 Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji heteroskedastisitas, penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics. Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dapat di lihat pada tabel berikut:

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

			AbsRes
Spearman's rho	AbsRes	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,544
		N	83
	Beban kerja	Correlation Coefficient	,042
		Sig. (2-tailed)	,632
		N	83
	Disiplin kerja	Correlation Coefficient	,137
		Sig. (2-tailed)	,349
		N	83

Sumber Data: Output SPSS di olah 2025

Berdasarkan tabel 8 diatas, di ketahui nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) variabel Beban kerja (X1) sebesar 0,632, dan variabel Disiplin kerja (X2) sebesar 0,349. Karena nilai keempat variabel independen (X) > 0,05, maka dapat di simpulkan tidak terdapat masalah atau gejala heteroskedastisitas, artinya model regresi yang di gunakan untuk penelitian ini layak untuk di lakukan.

4.10 Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas Kolmorgov-Smirnov, penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics. Adapun hasil pengujian normalitas dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			83
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.13416476
Most Extreme Differences	Absolute		.073
	Positive		.073
	Negative		-.049
Test Statistic			.073
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.277[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.279
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.321
		Upper Bound	.367
a. Test distribution is Normal.			

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Berdasarkan tabel 9 diatas, pada uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukan bahwa residual data yang di dapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output dari SPSS menunjukan nilai Kolmogorov-Smirnov berdasarkan nilai Asymp. Sig. = 0.277 dan Monte Carlo Sig. = 0.279 keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian residual data berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

4.11 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji analisis regresi linier berganda, penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics. Adapun hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.787	2.073		4.552	.012

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

	Beban kerja	.880	.076	.728	8.767	<,001
	Disiplin kerja	.455	.043	.235	6.749	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber Data: Output SPSS di olah 2025

Y = 5,787 + 0,880 X1 + 0,455 X2 + e

Keterangan :
Y = Kinerja karyawan
X1 = Beban kerja
X2 = Disiplin kerja

Adapun penjelasan adalah sebagai berikut:

a. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai konstanta sebesar 5,787, yang berarti bahwa apabila seluruh variabel independen bernilai nol, maka nilai variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 5,787. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat nilai dasar positif dari variabel dependen, meskipun tanpa pengaruh variabel-variabel lainnya.
b. Nilai koefisien regresi Beban kerja sebesar 0,880 dengan tanda positif (+) mengindikasikan bahwa variabel ini berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi nilai dari Beban kerja, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain, peningkatan Beban kerja akan mendorong penurunan nilai kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar < 0,001, yang jauh di bawah batas signifikansi 0,05.
c. Nilai koefisien regresi Disiplin kerja sebesar 0,455 juga bertanda positif (+), yang menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan positif antara Disiplin kerja dan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi nilai Disiplin kerja, maka nilai kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.12 Uji T

Untuk menguji Uji T, penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics. Adapun hasil pengujian Uji T dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 11 Hasil Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.787	2.073		4.552	.012
	Beban kerja	.880	.076	.728	8.767	<,001
	Disiplin kerja	.455	.043	.235	6.749	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, gaya manajemen variabel, Disiplin kerja, dan motivasi kerja diketahui sebagian diuji dengan kinerja karyawan. Hasil tes menunjukkan:

a. Variabel Beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8,767 dengan tingkat signifikansi < 0,001. karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai koefisien regresi sebesar 0,880 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan dalam Beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,880 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. dengan demikian, Beban kerja merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

b. Variabel Disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,749 dengan signifikansi sebesar 0,455. karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.13 Uji F

Untuk menguji Uji F, penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics. Adapun hasil pengujian Uji F dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.599	3	153.866	9.958	<,001[b]
	Residual	450.911	80	4.697		
	Total	912.510	83			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Beban kerja, Disiplin kerja						

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Berdasarkan tabel 12 nilai F hitung sebesar 9,958 > nilai F tabel yaitu 3,960 dan nilai sig. Yaitu 0,01 < 0,05, maka Ho di tolak dan Ha di terima, artinya variabel Beban kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.14 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menguji Uji Koefisien Determinasi (R^2), penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics. Adapun hasil pengujian Uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711[a]	,666	,590	2,16725
a. Predictors: (Constant), Beban kerja , Disiplin kerja, Motivasi kerja				

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Dapat di lihat gambar tabel 13 diatas ini, dapat di lihat dari bahwa nilai adjusted R2 adalah sebesar 0,590 atau 59% mengindikasikan bahwa variabel Beban kerja, Disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh simultan sebesar 59%, sementara sisanya sebesar 41% (100% - 59%) di pengaruhi oleh faktor variabel lainnya.

4.15 Pembahasan

Pada penelitian ini, hasil analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang menunjukan semua variabel telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, pembahasan dari hasil pengujian tiga hipotesis penelitian dibahas pada poin-poin berikut:

a. Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Meisa Agro Perkasa

Hipotesis yang diajukan adalah H1: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Meisa Agro Perkasa. Berdasarkan tabel 10, nilai koefisien regresi Beban kerja sebesar 0,880 dengan tanda positif (+) mengindikasikan bahwa variabel ini berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi nilai dari Beban kerja, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain, peningkatan Beban kerja akan mendorong penurunan nilai kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar < 0,001, yang jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Maka hipotesis yang diajukan tidak valid dengan hasil penelitian ini.

b. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Meisa Agro Perkasa

Hipotesis yang diajukan adalah H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Meisa Agro Perkasa**.** Dari tabel 10, diketahui bahwa nilai koefisien regresi Disiplin kerja sebesar 0,455 juga bertanda positif (+), yang menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan positif antara Disiplin kerja dan

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi nilai Disiplin kerja, maka nilai kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Dengan demikian, hubungan ini signifikan secara statistik karena nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang diajukan valid dengan hasil penelitian ini.

c. Pengaruh Beban kerja dan Disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Meisa Agro Perkasa

Hipotesis yang diajukan adalah H3: Beban Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Meisa Agro Perkasa**.** Berdasarkan tabel 12 nilai F hitung sebesar 9,958 > nilai F tabel yaitu 3,960 dan nilai sig. Yaitu 0,01 < 0,05, maka H0 di tolak dan Ha di terima, artinya variabel Beban kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang diajukan valid dengan hasil penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Meisa Agro Perkasa, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan maka kinerjanya akan menurun. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka kinerja mereka akan meningkat. Secara simultan, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 59%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan, maka penulis memberikan beberapa saran berikut:

a. Manajemen PT. Meisa Agro Perkasa disarankan untuk meninjau ulang sistem pembagian beban kerja: Tingginya beban kerja terbukti menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian beban kerja agar tidak berlebihan, guna menjaga kinerja optimal.
b. Perusahaan perlu memperkuat budaya disiplin kerja: Mengingat disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, maka diperlukan upaya peningkatan kedisiplinan melalui pelatihan, pemberian insentif bagi karyawan disiplin, serta penegakan aturan secara adil dan konsisten.
c. Melibatkan variabel tambahan dalam penelitian lanjutan: Karena masih terdapat 41% faktor lain yang memengaruhi kinerja, maka penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.
d. Melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala: Dengan sistem evaluasi yang terstruktur, perusahaan dapat lebih cepat mengidentifikasi penurunan kinerja serta mengambil tindakan korektif yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

[1] N. A. Shaari, N. A. Hasan, R. K. M. H. Mohamed, and M. A. J. M. Sabri, “Financial literacy: A study among the university students,” *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, vol. 5, no. 2, pp. 279–299, 2021. [Online]. Available: https://www.semanticscholar.org/paper/FINANCIAL-LITERACY%3A-A-STUDY-AMONG-THE-UNIVERSITY-Shaari-Hasan/79a63aa9e312ded01b65e1f23fe32f5d107443c3

[2] B. Aldi and I. Hedjiono, “The influence of financial literacy on entrepreneurial intention,” in *Proceedings of ICAME 2019*, 2019. [Online]. Available: http://dx.doi.org/10.2991/icame-18.2019.74

[3] E. K. Oseifuah, “Financial literacy and youth entrepreneurship in South Africa,” *African Journal of Economic and Management Studies*, vol. 1, no. 2, pp. 164–182, 2020. [Online]. Available: https://www.academia.edu/download/56303778/Oseifuah_EK_Fin_Lit_Youth_Entrepreneurship.pdf

[4] N. Akca, S. Sonmez, T. Sener, and C. Akca, “An evaluation of the effect of financial literacy education on financial literacy among college students,” *International Journal of Humanities and Social Science*, vol. 8, no. 8, pp. 152–158, 2022. [Online]. Available: http://dx.doi.org/10.30845/ijhss.v8n8p17

[5] S. N. A. Ambad and D. Damit, “Determinants of entrepreneurial intention among undergraduate

students in Malaysia," *Procedia Economics and Finance*, vol. 37, pp. 108–114, 2019. [Online]. Available: http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30100-9

[6] L. Musie, "The use of financial literacy concepts by entrepreneurs in the small and medium enterprise sector in Mpumalanga Province, South Africa," *Department of Library Services*, vol. 7, pp. 55–67, 2020. [Online]. Available: https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/52268/Musie_Use_2016.pdf?sequence=1

[7] S. Allgood and W. Walstad, "Financial literacy and credit card behaviors: A cross-sectional analysis by age," *Numeracy*, vol. 6, no. 2, pp. 1–18, 2022. [Online]. Available: https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1097&context=econfacpub

[8] A. L. Vodă and N. Florea, "Impact of personality traits and entrepreneurship education on entrepreneurial intentions of business and engineering students," *Sustainability*, vol. 11, no. 4, pp. 1–34, 2019. [Online]. Available: https://www.mdpi.com/2071-1050/11/4/1192

[9] W. Sucuahi, "Determinants of financial literacy of micro entrepreneurs in Davao City," *International Journal of Accounting Research*, vol. 1, no. 1, pp. 44–51, 2019. [Online]. Available: https://j.arabianjbmr.com/index.php/ijar/article/download/8/4

[10] A. Al Mamun, N. B. C. Nawi, and S. F. F. B. Shamsudin, "Examining the effects of entrepreneurial competencies on students' entrepreneurial intention," *Mediterranean Journal of Social Science*, vol. 7, no. 2, pp. 119–125, 2020. [Online]. Available: https://pdfs.semanticscholar.org/6a4a/fa0a35932a6b8aefa7f6345844b0105f51d5.pdf

[11] B. Fuller, Y. Liu, S. Bajaba, L. E. Marler, and J. Pratt, "Examining how the personality, self-efficacy, and anticipatory cognitions of potential entrepreneurs shape their entrepreneurial intentions," *Personality and Individual Differences*, vol. 125, pp. 120–125, 2019. [Online]. Available: https://www.academia.edu/download/90624600/95000.pdf

[12] T. Jappelli and M. Padula, "Investment in financial literacy and saving decisions," *Journal of Banking & Finance*, vol. 37, no. 8, pp. 2779–2792, 2019. [Online]. Available: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/57354/1/647478986.pdf

[13] A. T. Karabulut, "Personality traits on entrepreneurial intention," *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 229, pp. 12–21, 2022. [Online]. Available: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816310448/pdf

[14] I. F. Alifia, "Pengaruh motivasi berwirausaha dan lingkungan sosial terhadap minat berwirausaha (Studi kasus pada Dusun Beton Desa Tritunggal Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan)," *Jurnal Bisnis Indonesia*, vol. 10, no. 1, 2019. [Online]. Available: http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jbi/article/viewFile/1782/1377

[15] J. R. Baum, M. Frese, and R. A. Baron, *The Psychology of Entrepreneurship*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2020.

[16] G. Cera, Q. P. T. Phan, A. Androniceanu, and E. Cera, "Financial capability and technology implications for online shopping," *E+M Ekonomie a Management*, vol. 23, no. 2, pp. 156–172, 2020. [Online]. Available: https://doi.org/10.15240/tul/001/2020-2-011

[17] K. U. Khan and M. Shafique, "Influence of personality traits, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial motivation on entrepreneurial intentions of university students in Pakistan," *Education and Training*, vol. 62, no. 5, pp. 565–582, 2020.

[18] S. Shane, E. A. Locke, and C. J. Collins, "Entrepreneurial motivation," *Human Resource Management Review*, vol. 13, no. 2, pp. 257–279, 2023. [Online]. Available: https://ecommons.cornell.edu/bitstreams/5f6bc835-62c7-4e34-812c-c5ff13ed8e51/download

[19] Hidayat and W. Wastam, *Pengantar Kewirausahaan: Teori dan Aplikasi*. Banyumas, Jawa Tengah: Pena Persada, 2020.

[20] E. Rochaety, *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2020.

[21] Otoritas Jasa Keuangan (OJK), "Literasi keuangan," Jakarta, 2019. [Online]. Available: https://ojk.go.id/id/kanal/edukasi-dan-perlindungan-konsumen/Pages/literasi-keuangan.aspx

[22] A. M. I. Valencia, A. Montoya, and A. Montoya, "Influence of perceived behavioral control in entrepreneurial intentions of engineering students," *Turkish Online Journal of Educational Technology*, vol. 7, no. 1, pp. 341–347, 2021. [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/297766691_Influence_of_perceived_behavioral_control_in_entrepreneurial_intentions_of_engineering_students

[23] R. Ratnaningrum, R. Nurhapsari, and N. O. Kurniawati, "Peranan pemahaman dasar akuntansi dalam

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

meningkatkan literasi akuntansi siswa jurusan akuntansi SMKN 1 Leuwimunding Majalengka Jawa Barat," *Jurnal Pengabdian Masyarakat Sains dan Teknologi*, vol. 1, no. 1, 2022. [Online]. Available: https://doi.org/10.58169/jpmsaintek.v1i1.65

[24] A. Trunk and V. Dermol, "EU integration through financial literacy and entrepreneurship," in *International Conference: Managing Intellectual Capital and Innovation for Sustainable and Inclusive Society*, Bari, Italy, 2021. [Online]. Available: https://www.academia.edu/download/87927441/ML15-445.pdf

[25] D. Nababan and I. Sadalia, "Analisis personal financial literacy dan financial behavior mahasiswa strata 1 Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara," *Jurnal Media Informasi Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 1–15, 2022. [Online]. Available: https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/71553

[26] I. Fahmi, *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta, 2019.

[27] V. Ricciardi and H. K. Simon, "What is behavioral finance?," *Business, Education & Technology Journal*, vol. 2, no. 2, pp. 1–9, 2020. [Online]. Available: https://www.academia.edu/download/33725035/What_is_Behavioral_Finance.pdf

[28] J. J. Xiao, C. Chen, and F. Chen, "Consumer financial capability and financial satisfaction," *Social Indicators Research*, vol. 118, pp. 415–432, 2023. [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/272008268_Consumer_Financial_Capability_and_Financial_Satisfaction

[29] M. V. I. Herdjiono and L. A. Damanik, "Pengaruh financial attitude, financial knowledge, parental income terhadap perilaku keuangan behavior," *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, vol. 9, no. 3, pp. 226–241, 2019. [Online]. Available: https://pdfs.semanticscholar.org/1b03/787f6df5f300c0c759e4f4cef0b4b16e878f.pdf

[30] Y. P. Rizkiana and K., "Analisis tingkat financial literacy dan financial behavior mahasiswa S-1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia," *Efektif Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 76–99, 2022. [Online]. Available: https://mail.e-journal.janabadra.ac.id/index.php/jurnalefektif/article/viewFile/249/214