

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dyah Ayu Saputri¹, Jumawan², Fahmi Sahlan

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
sdyahayu3@gmail.com

Corresponding Author: Dyah Ayu Saputri sdyahayu3@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Kinerja Karyawan, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Received : 16, Jan

Revised : 25, Jan

Accepted: 18, Feb

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup MSDM. Tujuan artikel ini membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. Objek riset pada pustaka online, Google Scholar, Mendeley dan media online akademik lainnya. Metode riset dengan library research bersumber dari e-book dan open access e-journal. Analisis deskriptif kuantitatif. Hasil artikel ini: 1) Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; dan 3) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap mahasiswa baik Strata 1, Strata 2 dan Strata 3, harus melakukan riset dalam bentuk skripsi, tesis dan disertasi. Begitu juga bagi dosen, peneliti dan tenaga fungsional lainnya aktif melakukan riset dan membuat artikel ilmiah untuk di publikasi pada jurnal-jurnal ilmiah.

Karya ilmiah merupakan sebagai salah syarat bagi mahasiswa untuk menyelesaikan studi pada sebagian besar Perguruan Tinggi di Indonesia. Ketentuan ini berlaku untuk semua level jenjang pendidikan yaitu Skripsi strata satu (S1), Tesis strata dua (S2) Disertasi strata tiga (S3).

Berdasarkan pengalaman empirik banyak mahasiswa dan author yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel yang relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang di teliti, untuk melihat hubungan atau pengaruh antar variabel dan membangun hipotesis. Artikel ini membahas pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, suatu studi literature review dalam bidang MSDM.

Berdasarkan latar belakang maka **tujuan penulisan** artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan: 1) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan; 2) Pengaruh Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Karyawan; dan 3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan;

METODODOLOGI

Metode penulisan artikel Literature Review ini adalah dengan metode Kuantitatif (penelitian survei) dan kajian Pustaka atau Library Research, bersumber dari aplikasi online *Google Scholar*, *Mendeley* dan aplikasi akademik online lainnya.

Dalam penelitian kuantitatif, yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapatan, karakteristik perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologi dari sampel yang di ambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasi, (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil artikel ini adalah sebagai berikut:

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Herdiyanti & Assery, 2021). Kinerja Karyawan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari Pegawai serta organisasi bersangkutan. (Prasetya & Wicaksono, 2024).

Dimensi, indikator yang berpengaruh pada Kinerja Karyawan adalah untuk memudahkan pengkajian kinerja karyawan, Mangkunegara mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu: Kualitas Kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kuantitas dan dapat tidaknya diandalkan.

Kinerja Karyawan ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Diu *et al.* 2024), (Susanti & Purnamasari 2024), dan (Kurniawan *et al.* 2021).

Beban Kerja

Beban Kerja mengacu pada sejumlah kegiatan yang harus dilakukan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan tertentu secara metodis menggunakan teknik manajemen lain dalam jangka waktu tertentu untuk mengumpulkan informasi tentang efektivitas dan efisiensi kerja unit organisasi tertentu Suwatno, dalam (Sitompul & Simamora 2021). Beban Kerja adalah proses yang

dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. (Hurun'in & Kurniawan, 2023).

Indikator yang berpengaruh pada Beban Kerja adalah menurut Suwatno, dalam (Sitompul & Simamora 2021), indikator beban kerja yaitu: Jam kerja efektif yang dimana karyawan dapat bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan, lalu ada Latar belakang pendidikan yang mendasari tinggi rendahnya beban kerja yang harus dikerjakan, dan terakhir ada jenis pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian karyawan.

Beban Kerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Demak, Arfi, dan Tarigan 2021), (Januarizki & Wihara 2021), dan (Sri Rahayu dan Adolfina 2019).

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah teknik manajemen yang membantu anggota organisasi mengurangi jumlah berbagai kesalahan yang dibuat. Disiplin memang merupakan salah satu faktor kunci yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tujuan utama dari disiplin kerja adalah memastikan bahwa organisasi atau bisnis beroperasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Onemployees *et al.*, 2023). Disiplin Kerja suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. (Sutrisno, 2021).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Disiplin Kerja adalah Menurut (Rivai dan Sagala 2017) menjelaskan bahwa disiplin memiliki beberapa komponen yaitu: Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

Disiplin Kerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Novia, Sutopo, dan Istant 2021), (Sihite dan Kiristin 2020), dan (Sandhi dan Tirtayasa 2020).

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah setiap orang yang bekerja berharap mampu menahan tekanan lingkungan kerja mereka. Secara umum, ini merupakan karakteristik pribadi karena setiap orang akan menyesuaikan tingkat kepuasan kerja mereka agar sesuai dengan nilai mereka sendiri. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemauan seseorang, semakin tinggi tingkat kepuasan yang diharapkan (Afandi, 2021). Kepuasan Kerja merupakan sebuah perasaan dan sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya, yang memiliki sifat positif berarti mempunyai rasa kepuasan kerja yang tinggi dan begitupun sebaliknya, sikap

negatif merupakan rasa ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaannya itu sendiri.(Juliansyah, 2024).

Kepuasan Kerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah, (Anang, Achmad 2021), (Pupuh, Bambang, dan Rina 2020), dan (Wulandari dan Mendra 2021).

Hasil Review Artikel Relevan

Mereview artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	Demak, Arfi, dan Tarigan (2021)	Beban Kerja dan Stres Kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerja berpegaruh terhadap Kinerja Karyawan	Stres Kerja berpegaruh terhadap Kinerja Karyawan	H1
2	Januarizki dan Wihara (2021)	Beban Kerja dan Komunikasi Interpersonal berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerja berpegaruh terhadap Kinerja Karyawan	Komunikasi Interpersonal berpegaruh terhadap Kinerja Karyawan	H1
3	Sri Rahayu dan Adolfina (2019)	Beban Kerja Kompensasi, dan Lingkungan berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerja berpegaruh terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi, dan Lingkungan berpegaruh terhadap Kinerja Karyawan	H1
4	Novia, Sutopo, dan Istant (2021)	Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpegaruh terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan Kerja berpegaruh terhadap Kinerja Karyawan	H2
5	Sandhi dan Tirtayasa (2020)	Disiplin Kerja dan Motivasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpegaruh terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi berpegaruh terhadap Kinerja Karyawan	H2
6	Sihite dan Kiristin (2020)	Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpegaruh terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerja berpegaruh terhadap Kinerja Karyawan	H2
7	Pupuh, Bambang, dan Rina (2020)	Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja berpegaruh terhadap Kinerja Karyawan	Stres Kerja berpegaruh terhadap Kinerja Karyawan	H3
8	Wulandari, Mendra, dan Harwathy (2021)	Kepuasan Kerja dan Motivasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja berpegaruh terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi berpegaruh terhadap Kinerja Karyawan	H3

		terhadap Kinerja Karyawan			
9	Anang, Achmad (2021)	Kepuasan Kerja dan Employee Engagement berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Employee Engagement berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	H3

Pembahasan

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel *literature review ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan artikel *ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Beban Kerja adalah apabila karyawan memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun Instansi tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun Instansi tempat bekerja. Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja dapat bersifat **fisik** (misalnya pekerjaan manual), **mental** (tugas yang membutuhkan konsentrasi tinggi), dan **emosional** (misalnya pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial intensif).

Prinsip-prinsip atau konsep Beban Kerja adalah Beban kerja mengacu pada sejumlah kegiatan yang harus dilakukan oleh unit organisasi atau individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa **beban kerja fisik, mental, atau sosial** dan harus dikelola dengan baik agar tidak menyebabkan stres atau kelelahan yang berdampak pada produktivitas karyawan.

Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika Beban Kerja dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Karyawan akan dipersepsikan baik pula begitu juga sebaliknya. Bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja, sedangkan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Karyawan yang merasa **beban kerja mereka seimbang** akan lebih efektif dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Beban Kerja adalah;

- 1) Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
- 2) Kesulitan pekerjaan, di mana tugas yang lebih kompleks membutuhkan lebih banyak waktu dan energi.
- 3) Waktu yang tersedia, semakin sedikit waktu yang diberikan, semakin besar tekanan terhadap karyawan.
- 4) Kuantitas dan kualitas output yang diharapkan oleh perusahaan

Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperhatikan Beban Kerja, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah Menyesuaikan beban kerja dengan **kemampuan dan kompetensi karyawan**, membagi tugas secara adil, serta memberikan pelatihan untuk meningkatkan efisiensi. **Manajemen juga harus melakukan evaluasi berkala** agar beban kerja tidak menjadi beban yang terlalu berat bagi karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin Kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap **aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan**. Disiplin yang tinggi mencerminkan kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas dengan tanggung jawab yang tinggi. Disiplin membantu karyawan untuk lebih teliti dalam bekerja, sehingga meminimalisir kesalahan yang dapat merugikan perusahaan dan karyawan yang bekerja dengan disiplin cenderung lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka merasa memiliki kontribusi nyata terhadap perusahaan.

Prinsip-prinsip atau konsep Disiplin Kerja adalah Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap **jam kerja, penggunaan peralatan dengan benar, penyelesaian tugas sesuai tepat waktu, serta mengikuti standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan**. Disiplin kerja juga merupakan kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kesadaran serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika Disiplin Kerja dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Karyawan akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung memiliki **produktivitas lebih baik**, lebih jarang melakukan kesalahan, serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien. Sebaliknya, disiplin yang rendah dapat menyebabkan **keterlambatan kerja, kesalahan dalam tugas, dan turunnya performa perusahaan secara keseluruhan**.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Disiplin Kerja adalah

- 1) Kehadiran yang mencerminkan tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.
- 2) Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan seperti aturan jam kerja dan penggunaan perlengkapan kerja.

- 3) Kepemimpinan yang efektif, di mana pemimpin yang tegas dan adil dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 4) Motivasi kerja, karena karyawan yang memiliki tujuan jelas cenderung lebih disiplin dalam bekerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan Kerja adalah perasaan atau sikap individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan seberapa besar karyawan merasa dihargai dan puas dengan kondisi kerja mereka. Kepuasan di tempat kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas, loyalitas, dan tingkat stres karyawan di organisasi mana pun.

Prinsip-prinsip atau konsep Kepuasan Kerja adalah Kepuasan kerja tergantung pada **persepsi individu terhadap pekerjaan mereka**, termasuk faktor seperti **gaji, lingkungan kerja, dan hubungan dengan atasan serta rekan kerja**. Karyawan yang merasa puas akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

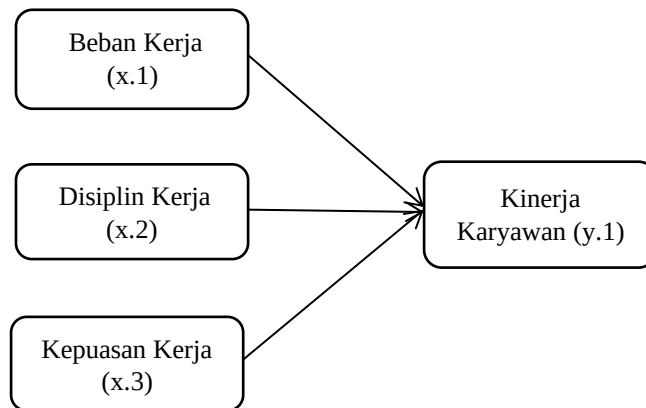
Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika Kepuasan Kerja dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Karyawan akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal, memiliki motivasi tinggi, serta bekerja dengan lebih produktif. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, karyawan bisa kehilangan motivasi, sering absen, atau bahkan meninggalkan perusahaan.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja adalah:

- 1) Gaji dan kompensasi, apakah sesuai dengan beban kerja yang diterima.
- 2) Hubungan dengan atasan, karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh atasan cenderung lebih puas.
- 3) Lingkungan kerja, termasuk kenyamanan, keamanan, dan fasilitas yang disediakan perusahaan.
- 4) Kesempatan untuk berkembang, seperti peluang pelatihan dan promosi dalam perusahaan.

Kerangka konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di peroleh kerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 1 kerangka konseptual di atas, maka: Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selain dari tiga variabel exogen yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, masih banyak variabel lain, diantaranya adalah:

- 1) Motivasi: (TN Adinda, MA Firdaus, S Agung, 2023), (J Jufrizen, 2018), dan (Y Januari, 2019),
- 2) Kempemimpinan: (H Bukman, MM Lian, 2017), (I Marjaya & F Pasaribu, 2019), dan (L Nasution, RN Ichsan., 2021),
- 3) Kepuasan Kerja: (Sandhi & Tirtayasa 2020), (Murni & Irvan 2019), dan (Nia & Yuniawan 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu: 1) Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. dan 3) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deeppublish: Yogyakarta*.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pustaka Setia.
- Demak, K., Arfi, H., & Tarigan, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Diu, J., Yoganingsih, T., & Husadha, C. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kelurahan Bojong Rawalumbu 2024 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya , Indonesia Sumber : Kelurahan Bojong*

Rawalumbu Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah rata. 3.

- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171-189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Hurun'in, & Edho Rian Kurniawan. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Journal Economic Insights*, 2(2), 165-170. <https://doi.org/10.51792/jei.v2i2.74>
- Januarizki, R., & Wihara, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan.
- Juliansyah^a, B. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga Abstrak.*
- Khairani, N., Wulandari, A. S., Triutami, D., Hadita, H., Gustiani, I. R., Jumawan, J., & Nursafitri, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 1(4), 112-124.
- Kurniawan, J., Mora, L., & Sadijah, N. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE EXPRESS) Karawang. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 1(2), 1-23.
- Novia, R., Sutopo, A., & Istant, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Onemployees, W., At, P., Bumi, P. T., Selaras, S., & District, L. (2023). *Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Surya Selaras.*
- Prasetya, B. E., Prasetya, M. E., & Wicaksono, M. R. (2024). *Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja anggota di komunitas investor saham pemula pada sistem kerja secara.* 5(5).
- Pupuh, B., Bambang, S., & Rina, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Sandhi, R., & Tirtayasa, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Sihite, R., & Kiristin, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142-153.
- Sri Rahayu, L., & Adolfina, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan.
- Sutrisno, S., Yanurianto, Y., & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 464.

Wulandari, R., Mendra, S., & Harwathy, P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.