

## ***The Effect Of Work Discipline And Workload On Employee Performance In The Production Division Of PT. Tri Centrum Fortuna***

### **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Tri Centrum Fortuna**

**Subur Sutisna<sup>1\*</sup>, Budi Rismayadi<sup>2</sup>, Suroso<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn19.subursutisna@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn19.subursutisna@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id](mailto:budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>, [suroso@ubpkarawang.ac.id](mailto:suroso@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

*\*Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to analyze the impact of workload and work discipline on employee performance. The research employed a quantitative approach, collecting data through a questionnaire distributed to 81 respondents. Data analysis was conducted using SPSS with the partial t-test, simultaneous F-test, coefficient of determination, and multiple linear regression. The findings indicate that work discipline and workload have a significant and positive impact on employee performance, both simultaneously and individually. The coefficient of determination indicates that these two variables account for 30.7% of the variation in employee performance, while the remaining variation is influenced by other factors outside the scope of this study. Thus, work discipline and workload play a crucial role in enhancing employee performance.*

**Keywords:** *Work Discipline, Workload, Employee Performance, Multiple Linear Regression*

#### **ABSTRAK**

Studi ini tujuannya untuk menganalisa dampak beban kerja dan disiplin kerja kepada kinerja pegawai. Teknik yang dimanfaatkan ialah metode kuantitatif dengan metode mengumpulkan data melewati kuesioner yang dibagi ke 81 responden. Analisis data dilakukan memanfaatkan bantuan SPSS dengan metode uji t parsial, uji F simultan, koefisien determinasi, dan regresi linear berganda. Temuan penelitian memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja dan beban kerja berdampak sig dan positif kepada kinerja pekerja baik dengan cara simultan atau parsial. Nilai koefisien determinasi memperlihatkan bahwasanya kedua variabel dapat memperjelas kinerja karyawan sejumlah 30,7%, sedangkan sisanya mendapatkan pengaruh oleh faktor lain yang ada di luar penelitian. Dengan begitu, beban dan disiplin kerja mempunyai peran krusial dalam menumbuhkan kinerja pegawai

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Berganda

### **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia (SDM) yakni faktor krusial untuk tentukan kesuksesan perusahaan dikarenakan berperan dalam perencanaan, penerapan, dan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan (Asep Suherman & Elmira Siska, 2025; Nur Aurellia Marta, 2024). Karyawan sebagai bagian dari SDM memiliki peran strategis dalam operasional perusahaan, sehingga kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab (Romario Katagame, Indarto, & Kuswardani, 2024). Maka dari itu, dibutuhkan pengurusan yang maksimal kepada faktor-faktor yang memberikan pengaruh kinerja, contohnya beban kerja dan disiplin kerja.

Fenomena di PT. Tri Centrum Fortuna menunjukkan bahwa kinerja karyawan divisi produksi mengalami fluktuasi selama tahun 2024. Kondisi ini dipengaruhi oleh rendahnya disiplin kerja, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, dan kurangnya tanggung jawab, yang berdampak pada meningkatnya beban kerja karyawan lain serta

ketidakseimbangan distribusi tugas. Selain itu, data perusahaan menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja masih tergolong sedang hingga rendah, sementara beban kerja antar divisi tidak merata, dengan divisi produksi memiliki tingkat beban kerja paling tinggi.

Secara teoritis, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan yang dapat memengaruhi kinerja (Efri Kusuma Atmaja & Sopian, 2023), sedangkan beban kerja yang tak setara berpotensi mengurangi produktivitas karyawan (Risma Sukmawati & Cecep Hermana, 2024). Namun, penelitian terdahulu memperlihatkan hasil yang berbeda-beda, hingga ada *research gap* yang butuh dikaji lebih lanjut.

### **Tujuan Penelitian**

Menurut penjabaran tersebut, studi ini tujuannya untuk analisis dampak beban kerja dan disiplin kerja kepada kinerja pekerja di bagian produksi PT. Tri Centrum Fortuna, serta mengidentifikasi dan menjelaskan tingkat disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

Manajemen merupakan sebuah tahapan yang meliputi pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, dan pengontrolan sumber daya untuk menggapai tujuan perusahaan dengan cara efisien dan efektif. Manajemen tak hanya dipandang sebagai ilmu, namun juga sebagai seni dalam mengelola interaksi antar individu maupun kelompok dalam organisasi agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Zelda Palin Madika & Hayatul Khairul Rahmat, 2024; Edi Ahyani & Elfridawati Mai Duhani, 2024; Victorio Fernando Nahuway, 2024). Dengan demikian, manajemen menjadi landasan utama dalam mengatur seluruh aktivitas organisasi, termasuk pengelolaan SDM.

MSDM yakni termasuk dari manajemen yang fokusnya di pengurusan tenaga kerja melewati tahapan pengorganisasian, perencanaan, pengawasan, dan pelaksanaan untuk menggapai tujuan organisasi. MSDM berperan dalam mengoptimalkan potensi karyawan melalui berbagai aktivitas seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan kompetensi (Nur Aurellia Marta, 2024; Barkah Ibnu Romadon, 2024; Budi Rismayadi, 2023). Dengan pengelolaan yang tepat, MSDM mampu meningkatkan efektivitas kerja serta mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Disiplin kerja ialah sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi aturan serta melaksanakan tanggung jawab secara konsisten. Disiplin yang baik menggambarkan ketaatan kepada aturan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Muhammad Zaenal Arifin & Hadi Sasana, 2022; Suroso & Asep Jamaludin, 2022; Budi Rismayadi & Wike Pertiwi, 2025).

Beban kerja diartikan sebagai total tanggung jawab dan tugas yang wajib dituntaskan karyawan dalam jangka waktu khusus, baik dengan cara mental atau fisik. Beban kerja yang tidak seimbang mampu menimbulkan kelelahan dan menurunkan kinerja karyawan (Budi Rismayadi & Wike Pertiwi, 2024; Aditya & Sari, 2022).

Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang diperoleh perorang dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas yang diberi, yang mampu dinilai menurut standar tertentu dalam periode waktu tertentu (Barkah Ibnu Romadon, 2024; Nur Aurellia Marta, 2024; Wike Pertiwi, 2023).

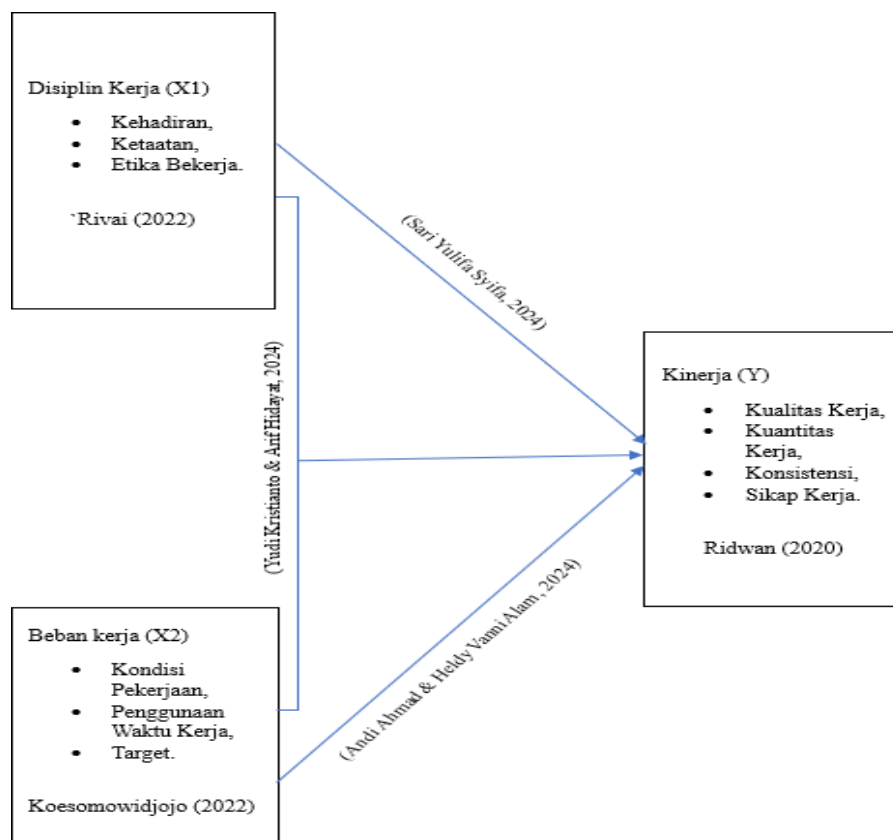
Berdasarkan konsep tersebut, mampu disimpulkan bahwasanya beban kerja dan fisik kerja yakni faktor krusial yang mampu memberikan pengaruh tingkat kinerja pekerja dalam suatu organisasi.

### **KERANGKA PEMIKIRAN**

Kerangka pemikiran ialah model konseptual yang memperjelas korelasi antara variabel-variabel yang diteliti menurut teori yang sudah dikemukakan sebelumnya. Dalam

penelitian ini, kerangka pemikiran disusun dengan mengintegrasikan konsep disiplin kerja, beban kerja, manajemen sumber daya manusia, dan kinerja pekerja. Disiplin kerja menggambarkan tingkat ketaatan pekerja kepada tanggung jawab dan aturan, yang dapat mendorong peningkatan kinerja melalui perilaku kerja yang lebih tertib dan bertanggung jawab. Sementara itu, beban kerja berhubungan dengan jumlah dan tingkat kesulitan tugas yang wajib dituntaskan oleh pegawai, di mana beban kerja yang seimbang mampu menumbuhkan produktivitas, sementara beban kerja yang berlebihan berpotensi meminimalisir kinerja.

Dengan begitu, dalam studi ini diasumsikan bahwasanya beban kerja dan disiplin kerja mempunyai dampak kepada kinerja pekerja di PT. Tri Centrum Fortuna. Korelasi antar variabel



tersebut diterangkan dalam kerangka pemikiran diantaranya:

### Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber : Google Scholar, 2025

### HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis pada studi ini ialah dibawah ini:

H1 = Disiplin kerja mempunyai dampak signifikan kepada kinerja pegawai di PT. Tri Centrum Fortuna.

H2 = Beban kerja mempunyai dampak signifikan kepada kinerja pegawai di PT. Tri Centrum Fortuna.

H3 = Disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Centrum Fortuna.

### 3. Metode Penelitian

Studi ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif yang tujuannya untuk menjelaskan fenomena secara sistematis serta menguji korelasi antar variabel berdasarkan data yang diperoleh. Data pada studi ini dikumpulkan melewati pembagian kuesioner tertutup ke responden, sehingga menghasilkan data kuantitatif yang dapat dianalisis dengan cara statistik.

Populasi pada studi ini ialah semua pegawai staf operator produksi di PT. Tri Centrum Fortuna yang jumlahnya 102 orang. Teknik mengambil sampel memanfaatkan simple random sampling, ialah mengambil sampel dengan cara random tanpa membedakan karakteristik dalam populasi. Total sampel dipilih memanfaatkan rumus Slovin dengan derajat kesalahan 5%, hingga didapatkan sebanyak 81 responden.

Teknik mengumpulkan data dijalankan melewati wawancara, observasi, dan kuesioner. Kuesioner disebarikan secara online memanfaatkan Google Form untuk memepromudah responden dalam memberi jawaban secara efisien. Sumber data yang dimanfaatkan terbagi dari data primer yang didapat dengan langsung dari responden, dan juga data sekunder yang asalnya dari jurnal ilmiah, literatur, dan dokumentasi perusahaan yang signifikan dengan penelitian.

Metode analisis data yang dimanfaatkan ialah analisis regresi linier berganda untuk mencari tahu dampak disiplin kerja dan beban kerja kepada kinerja pegawai, baik dengan cara parsial atau simultan. Analisis ini dijalankan dengan bantuan aplikasi statistik untuk menguji korelasi antar variabel serta menarik kesimpulan berdasarkan hasil pengolahan data.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### HASIL PENELITIAN

##### Uji Validitas

Hasil pengujian validitas memperlihatkan bahwasanya semua butir pernyataan pada variabel penelitian mempunyai skor  $r$  hitung lebih tinggi dari  $r$  tabel (0,361), hingga seluruh butir disebut layak dimanfaatkan dan valid sebagai instrumen penelitian.

##### Uji Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
DISIPLIN KERJA (X1)	.900	15	Reliebel
BEBAN KERJA (X2)	.908	15	Reliebel
KINERJA (Y)	.929	15	Reliebel

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27, 2025

Hasil pengujian reliabilitas memperlihatkan bahwasanya semua variabel punya skor Cronbach's Alpha di atas 0,60, hingga instrumen penelitian disebut reliabel dan bisa menciptakan data yang konsisten.

##### Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DISIPLIN KERJA	81	35,00	75,00	61,3580	6,49290
BEBAN KERJA	81	42,00	75,00	60,4938	7,43324
KINERJA	81	53,00	75,00	63,2099	6,33584
Valid N (listwise)	81				

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, variabel disiplin kerja mempunyai skor minimum sejumlah 35,00 dan maks sejumlah 75,00, dengan nilai rerata sejumlah 61,35 serta standar deviasi sejumlah 6,49. Variabel beban kerja mempunyai skor minimum sejumlah 42,00 dan maks sejumlah 75,00, yang mempunyai rerata sejumlah 60,49 serta standar deviasi sejumlah 7,43. Sedangkan, variabel kinerja mempunyai nilai minimum sejumlah 53,00 dan maks sejumlah 75,00, dengan rerata sejumlah 63,20 serta standar deviasi sejumlah 6,33. Perihal ini mengindikasikan bahwasanya data pada masing-masing variabel mempunyai penyebaran yang relatif baik.

### Uji Normalitas

Temuan uji normalitas memanfaatkan teknik Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan skor signifikansi sejumlah 0,200, yang lebih tinggi dari 0,05. Perihal ini memperlihatkan bahwasanya data distribusi normal, hingga mencapai asumsi normalitas dalam analisis regresi.

### Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas memperlihatkan bahwasanya skor tolerance pada variabel disiplin kerja dan beban kerja sejumlah 0,912 ( $> 0,1$ ), serta skor VIF sejumlah 1,096 ( $< 10$ ). Perihal ini memperlihatkan bahwasanya tak terjadi multikolinieritas pada model regresi, sehingga variabel independen tak saling berkaitan secara kuat.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas melewati scatterplot memperlihatkan bahwasanya titik-titik tersebar dengan cara random dan tidak membentuk pola khusus. Perihal ini mengindikasikan bahwasanya tak ada heteroskedastisitas, hingga model regresi mencapai asumsi klasik.

### Uji Histogram

Hasil uji normalitas melewati grafik histogram memperlihatkan pola distribusi yang menyamai kurva normal (bell-shaped), di mana data tersebar secara simetris. Hal ini mengindikasikan bahwasanya data berdistribusi normal.

### Uji P-Plot

Hasil pengujian memanfaatkan grafik P-P Plot menandakan bahwasanya titik-titik data tersebar di sekitaran garis diagonal, yang maknanya data ikuti distribusi normal. Dengan begitu, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya data pada studi ini mencapai asumsi normalitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,910	6,502		3,677	,0
	DISIPLIN KERJA	,335	,095	,343	3,524	,0
	BEBAN KERJA	,310	,083	,363	3,727	,0

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27, 2025

Hasil analisis regresi linier berganda didapatkan persamaan dibawah ini:

$$Y = 23,910 + 0,335X_1 + 0,310X_2$$

Nilai konstanta sejumlah 23,910 memperlihatkan bahwasanya apabila variabel disiplin dan beban kerja dikatakan konstan, jadi kinerja pekerja mempunyai nilai sejumlah 23,910. Koefisien regresi disiplin kerja sejumlah 0,335 memperlihatkan bahwasanya tiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu, koefisien beban kerja sejumlah 0,310 memperlihatkan bahwasanya kenaikan beban kerja juga diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai, dengan anggapan variabel lain tetap.

### Uji t Parsial

Hasil pengujian t memperlihatkan bahwasanya variabel disiplin kerja mempunyai skor t hitung sejumlah 3,524 > t tabel 1,990 dengan skor sig 0,01 < 0,05, hingga disiplin kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan.

Selain itu, variabel beban kerja mempunyai skor t hitung sejumlah 3,727 > t tabel 1,990 dengan nilai signifikansi 0,01 < 0,05, hingga beban kerja juga berdampak signifikan kepada kinerja pegawai.

### Uji F Simultan

**Tabel 4. Hasil Analisis Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1040,480	2	520,240	18,692	,001 <sup>b</sup>
	Residual	2170,952	78	27,833		
	Total	3211,432	80			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27, 2025

Tabel 4. Temuan pengujian F menunjukkan bahwasanya skor F hitung sejumlah 18,692 lebih besar dari F tabel senilai 3,11, dengan skor signifikansi 0,01 < 0,05. Perihal ini memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja dan beban kerja dengan cara simultan berdampak sig kepada kinerja pekerja di PT. Tri Centrum Fortuna.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 <sup>a</sup>	,324	,307	5,27567

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27, 2025

Tabel 5 Hasil pengujian koefisien determinasi memperlihatkan skor Adjusted R Square senilai 0,307. Konteks ini maknanya bahwasanya variabel disiplin kerja dan beban kerja mampu menerangkan variasi kinerja pegawai sejumlah 30,7%, sementara sisanya sejumlah

69,3% mendapatkan pengaruh oleh variabel yang lain ada di luar penelitian.

## PEMBAHASAN

Temuan penelitian memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja berdampak signifikan kepada kinerja pegawai. Perihal ini diperlihatkan dengan skor  $t$  hitung sejumlah 3,524 yang lebih besar dari  $t$  tabel 1,990 dan skor sig  $0,01 < 0,05$ . Temuan ini memperlihatkan bahwasanya makin besar tingkat disiplin kerja, hingga makin naik juga kinerja karyawan. Disiplin kerja mendorong pegawai untuk mematuhi aturan, bekerja secara teratur, serta memiliki tanggung jawab kepada tugas yang diberikan, hingga berdampak pada peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja. Perihal ini sejalan dengan pendapat Budi Rismayadi dan Wike Pertiwi (2025) yang menyampaikan bahwasanya disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menumbuhkan kinerja pegawai melalui ketaatan kepada tanggung jawab dan aturan kerja.

Disamping itu, beban kerja juga terbukti berdampak sig kepada kinerja pegawai, dengan skor  $t$  hitung sejumlah 3,727  $> 1,990$  dan skor sig  $0,01 < 0,05$ . Perihal ini memperlihatkan bahwasanya beban kerja yang dikelola dengan cara proporsional dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu memungkinkan pegawai bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan berlebihan, sehingga mampu menjaga konsistensi produktivitas dan meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan. Hal ini didukung oleh Budi Rismayadi dan Wike Pertiwi (2024) yang menyampaikan bahwasanya beban kerja yang tepat mampu menumbuhkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai.

Dengan cara simultan, disiplin dan beban kerja berdampak sig kepada kinerja pekerja, yang ditunjukkan oleh skor  $F$  hitung sejumlah 18,692  $> 3,11$  dengan signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Perihal ini memperlihatkan bahwasanya kombinasi antara disiplin kerja yang baik dan pengurusan beban kerja yang tepat mampu menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Disiplin kerja memastikan kepatuhan terhadap aturan, sedangkan beban kerja yang seimbang membantu menjaga stabilitas kinerja pegawai. Dengan begitu, kedua variabel tersebut dengan cara bersama-sama berperan penting dalam menumbuhkan kualitas dan produktivitas kerja pegawai.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Menurut hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwasanya disiplin dan beban kerja berdampak signifikan kepada kinerja pekerja di PT. Tri Centrum Fortuna, baik dengan cara parsial atau simultan. Disiplin kerja terbukti meningkatkan kinerja melewati ketaatan kepada tanggung jawab dan aturan kerja, sementara beban kerja yang dikelola secara proporsional bisa mendukung efektivitas dan produktivitas pegawai. Dengan cara bersamaan, kedua variabel tersebut memberi kontribusi kepada meningkatnya kinerja karyawan, walaupun masih ada faktor lain di luar penelitian yang ikutserta memberikan pengaruh.

Implikasi dari studi ini menunjukkan bahwasanya perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui pengawasan yang konsisten serta implementasi sistem punishment dan reward yang tepat. Selain itu, pengurusan beban kerja yang seimbang sesuai dengan kapasitas pegawai perlu diperhatikan untuk jaga produktivitas dan menghindari kelelahan kerja. Untuk peneliti berikutnya, direkomendasikan untuk tambahkan variabel lain yang mampu memberikan pengaruh kinerja karyawan agar hasil penelitian jadi lebih menyeluruh.

### Daftar Pustaka

- Aditya, R. W., & Sari, D. K. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 30–40.
- Ahyani, E., & Dhuhani, E. M. (2024). Transformasi digital dalam manajemen perkantoran

- pendidikan: Sebuah kajian literatur. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan di bidang Administrasi Pendidikan*, 12(1), 205–215.  
<https://doi.org/10.33394/vis.v12i1.10785>
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 32–39.  
<https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika/article/view/269/210>
- Atmaja, E. K., & Sopian, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (J-MaBis)*, 2(2), 29–35.  
<https://doi.org/10.54816/jmabis.v2i2.772>  
<https://portal.xjurnal.com/index.php/REMICS/article/view/118>
- Irmayanti, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Mattel Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(3), 252–267.  
<https://doi.org/10.52643/jam.v13i3.3344>
- Katagame, R., Indarto, I., & Kuswardani, K. (2024). Analisis pengaruh motivasi, komitmen, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(5), 3251–3267.  
<https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i5.15847>
- Madika, Z. P., & Rahmat, H. K. (2024). Peran manajemen karir dalam proses peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 18.  
<https://ejournal.hakharainstitute.com/index.php/MPSS/article/view/15>
- Maharani, N. A. M. L., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). The influence of compensation and job stress on the performance of civil servants in the health services. *Journal of Resource Management, Economics and Business (REMICS)*, 3(2),
- Nahuway, V. F. (2024). Manajemen perkantoran modern di era digitalisasi: Suatu tinjauan literatur. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 303314.  
<https://ejournalpolnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/2584>
- Pratiwi, N., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analysis Of Training Needs To Increase The Creativity Of Human Resources For Small And Medium Industries In Karawang District At The Karawang Industry And Trade Office Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Meningkatkan Kreativitas Sumber Daya Manusia Pada In. 4(5), 4667-4675.
- Ramadhani, O., Suroso, & Jamaludin, A. (2022). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Adyawinsa Plastics Industry Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 9(3), 1107–1115.
- Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2025). The influence of work discipline and work environment on employee performance in regional public water companies. *International Journal of Management, Economic, Business and Accounting*, 4(1), 35–54.  
<https://portal.xjurnal.com/index.php/ijmeba/article/view/126>
- Romadon, B. I., Wanta, & Hidayaty, D. E. (2024). The influence of competence and job placement on employee performance in Regional Development Planning Agency. *Journal of Resource Management, Economics and Business*, 3(2), 71–81.  
<https://doi.org/10.58468/remics.v3i2.120>
- Simamora. (2020). *Kerangka Penelitian Kompensasi* (14th ed.) Jakarta: Salemba Empat.
- Suherman, A., & Siska, E. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia <https://publisher.yayasandpi.or.id/index.php/dpipress/article/view/1681>
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 51–56.  
<https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i1.4019>