



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Timah TBK Perwakilan Jakarta

Odeta Levin<sup>1\*</sup>, H. Tjeri Hadjrillah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

[odetalevin2018@gmail.com](mailto:odetalevin2018@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [htjeri@yahoo.co.id](mailto:htjeri@yahoo.co.id)<sup>2</sup>

Alamat: Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: [odetalevin2018@gmail.com](mailto:odetalevin2018@gmail.com)

**Abstract:** This study aims to determine the effect of work discipline and work stress on employee performance at PT Timah Tbk Representative Jakarta. The method used in this study is quantitative. The sampling using saturated samples with a total sample of 75 people. Research Data obtained by distributing questionnaires. Data analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, coefficient of determination and hypothesis test. The results showed that the value of the coefficient of determination obtained by 0.546 or 54.6% and the rest is influenced by other factors that were not studied. Partial testing (t test) of work discipline on employee performance found the results of t-count > t-Table is equal to 6.051 > 1.993 with a sig value of 0.000 < 0.05. While the work stress on the performance of employees found the results of t-count > t-table is equal to 3.383 > 1.993 with a sig value of 0.001 < 0.05. Based on these results, both the first hypothesis and the second hypothesis explain partially that each variable is proven to have a significant effect on the dependent variable. Simultaneous hypothesis testing (test F) found the results of F-count > F-table is equal to 43.320 > 3.124 with a sig value of 0.000 < 0.05. Thus Ho is rejected and Ha is accepted. The multiple linear regression analysis found the value of the equation  $Y = 11.416 + 0.438 X_1 + 0.270 X_2$ . Based on these results, it means that work discipline and work stress have a positive and significant effect on employee performance at PT Timah Tbk, representative of Jakarta

**Keywords:** Work Discipline, Work Stress, Employee Performance

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Adapun pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan total sampel sebanyak 75 orang. Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,546 atau 54,6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pengujian secara parsial (uji t) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didapati hasil t-hitung > t-tabel yaitu sebesar 6,051 > 1,993 dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Sedangkan stres kerja terhadap kinerja karyawan didapati hasil t-hitung > t-tabel yaitu sebesar 3,383 > 1,993 dengan nilai sig 0,001 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut baik hipotesis pertama dan hipotesis kedua menerangkan secara parsial bahwa masing-masing variabel terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) didapati hasil F-hitung > F-tabel yaitu sebesar 43,320 > 3,124 dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Adapun analisis regresi linier berganda didapati nilai persamaan  $Y = 11,416 + 0,438 X_1 + 0,270 X_2$ . Berdasarkan hasil tersebut bahwa artinya disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

## **1. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Bangsa Indonesia dalam menghadapi era globalisasi seperti sekarang ini dituntut untuk mengikuti perubahan sangat cepat sehingga penanganan terhadap rendah kualitas sumber daya manusia harus segera diperbaiki sistemnya sehingga kualitas sumber daya manusia bangsa Indonesia dapat bersaing dengan negara lain. Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) akan mulai dilaksanakan di negara Asean pada tahun 2016 dan bangsa Indonesia harus segera mengantisipasi ataspersaingan sumber daya manusia, dan harus mempersiapkan knowledge (pengetahuan), skill (keterampilan), attitude (perilaku) untuk menghadapi tantangan dan persaingan di negara-negara Asean.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut.

- a. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta secara parsial?
- b. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta secara parsial?
- c. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta secara simultan?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis

penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

## **Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Sugiyono (2016:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut perincian populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta.

### **b. Sampel**

Sugiyono (2016:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga menjadikan generalisasi kepada populasi yang diteliti. Dengan maksud sampel yang diambil dapat mewakili bagi populasi tersebut, tetapi pada penelitian ini populasi yang akan diteliti masih terjangkau untuk diteliti oleh penulis, sehingga pengambilan sampel menggunakan sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2013:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Total sampel yang akan diteliti penulis adalah 75 karyawan yang terbagi dari 6 divisi pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta.

### **c. Uji Asumsi Klasik**

#### **1) Normalitas**

Menurut Imam Ghozali (2015: 183) caranya normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. adapun kriteria sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

b) Jika data menyebar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, maka tidak menunjukkan pola normal.

## 2) Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas digunakan untuk menguji, apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dengan cara menganalisis nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Pengujian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 25.

## 3) Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji, apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

## d. Pengujian Hipotesis

### 1) Uji t (Parsial)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1, X2, terhadap Y secara individual (parsial), maka digunakan uji t. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $Sig < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $Sig > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

### 2) Uji F (Simultan)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut :

- a) Jika  $Sig < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti terdapat pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $Sig > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

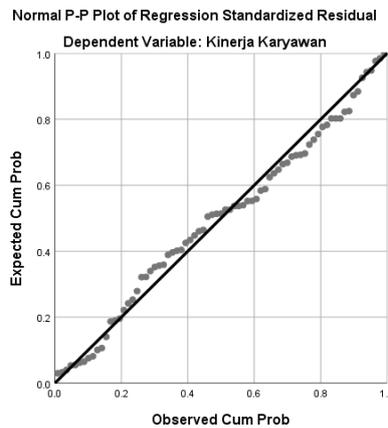
- a. Uji Asumsi Klasik
  - 1) Uji Normalitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.65852081
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.065
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

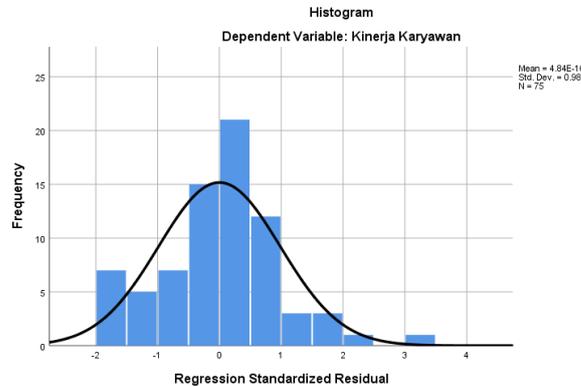
*Sumber: SPSS 25 Data Diolah Penulis, 2024*

Berdasarkan hasil pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp Sig  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal dan layak.



**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas P-Plot

Dari hasil pengujian normalitas Probability Plot seperti pada gambar diatas tersebut memperlihatkan bahwa sebaran pada titik-titik nilai residual pada grafik normal P-Plot menyebar disekitaran dan mengikuti garis diagonal. Hal ini menyatakan bahwa kedua uji diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas Histogram

Dari hasil pengujian Histogram seperti pada gambar diatas dapat diketahui distribusi data residual berada diarea dalam dan mengikuti garis kurva yang membentuk seperti lonceng. Dengan begitu dari hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat diartikan bahwa data residual dalam penelitian ini didapati terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinieritas

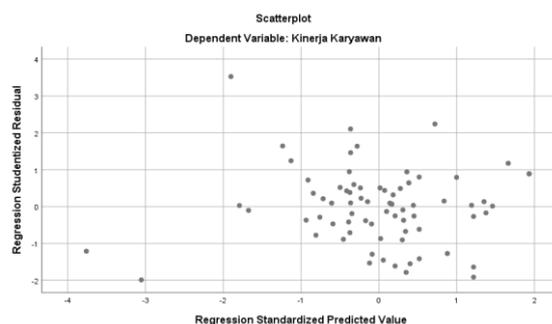
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.778	1.286
	Stres Kerja	.778	1.286

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 25 Data Diolah Penulis, 2024

Dari hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas bahwa nilai tolerance untuk variabel Disiplin Kerja 0,778, variabel Stres Kerja 0,778 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel Disiplin Kerja 1,286, variabel Stres Kerja 1,286 dimana nilai VIF lebih kecil dari 10,00, maka dapat disimpulkan dari nilai diatas bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: SPSS 25 Data Diolah Penulis, 2024

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y (Kinerja Karyawan). Hal ini dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

**Uji Hipotesis**

## a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 3.** Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.416	3.037		3.760	.000
	Disiplin Kerja	.438	.072	.545	6.051	.000
	Stres Kerja	.270	.080	.305	3.383	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 25 Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel diatas diketahui bahwa nilai t hitung dapat diperoleh dari rumus  $df = n - k$  atau  $75 - 3 = 72$  maka didapatkan nilai t tabelnya yaitu sebesar 1,993 kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak (terdapat pengaruh) dan sebaliknya apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  dan  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima (tidak terdapat pengaruh) maka hipotesisnya adalah sebagai berikut:

## 1) Hipotesis Variabel Disiplin Kerja (X1)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) yaitu sebesar 6,051 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 1,993 dan signifikansi 0,000 maka  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$  yakni  $H_a$  diterima, artinya Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Hipotesis Variabel Stres Kerja (X2)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel Stres Kerja (X2) yaitu sebesar 3,383 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 1,993 dan signifikansi 0,001 maka  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan  $\text{signifikansi} < 0,05$  yakni  $H_a$  diterima, artinya Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 4.** Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1191.873	2	595.937	43.320	.000 <sup>b</sup>
	Residual	990.473	72	13.757		
	Total	2182.347	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja						

*Sumber: SPSS 25 Data Diolah Penulis, 2024*

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 43,320 sedangkan F tabel sebesar 3,124, maka  $43,320 > 3,124$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dan secara statistik diperoleh dengan nilai  $0,000 < 0,1$ . Dari data tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Pembahasan Penelitian**

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk Disiplin Kerja sebesar 0,438, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar 6,051  $>$  t tabel sebesar 1,993 serta memiliki nilai signifikansi (sig)  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Artinya Disiplin Kerja dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta.

**4. PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil uji analisis yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta, ini dapat dilihat dari nilai korelasi sebesar 0,688 artinya

kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,051 > 1,993$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta, ini dapat dilihat dari nilai korelasi sebesar 0,562 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 31,5% dan uji t dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar ( $3,383 > 1,993$ ) Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta, ini dapat dilihat dari Nilai korelasi sebesar 0,739 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,6% sedangkan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $43,320 > 3,124$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M. F., Lismiatun. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Provinces Group Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1).
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Andi Supangat. (2014). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric*. . Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Ardana, I komang , Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiatha Utama, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Baliyah & Bulan, Oktrima. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 2(1).
- Bangun, Wilson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Eka, P. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Rasa Betawi Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Farida & Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia IP*. Ponorogo: Unpo Press.

- Ghozali, Imam. (2014) “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”, Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Guruh, M., Iman, Suyoto., & Sari, ratna.(2020). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Mutiara Multi Finance Di Pamulang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3).
- Handoko, T Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P (2017). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Husain, B. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Persero. Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Istijianto. (2014). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada 56
- Pricilla, L., Octaviani, I. S, (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank CimbNiaga, Tbk Cabang Kabupaten Temanggung. *Kreatif Jurnal Ilmiah*, 8(2).
- Robbins, Stephen. (2015). *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International In
- Sam Cay & Arbin, O. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 3(1).
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Soetjipto, Budi W. (2015). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.
- Sudjana. (2017). *Metode Statistika*. PT Tarsito, Bandung.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Ciputat. *Kreatif jurnal ilmiah*, 6(3).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Theobaldus & Sudiarto. (2020). Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Mc Donald Pondok Cabe- Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3)

Widowati. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3).