

**Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Karya Hevea Indonesia (KHI) Dolok Masihul)**

Yenni Arfah^{1*}, Yuliana¹, Misni¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹

Email: yenni.arfah.bk@gmail.com*

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work stress and work discipline on employee performance with job satisfaction as an intervening variable for employees at PT Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul. The effects you want to know are direct or indirect effects. This type of research is explanatory research which explains cause and effect relationships between variables through hypothesis testing. From the results of this test it can be concluded that work stress has no significant effect on employee job satisfaction. Work discipline has a significant effect on employee job satisfaction. Job stress does not have a significant effect on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance. Job satisfaction does not have a significant effect on employee performance. Job satisfaction cannot mediate the significant influence of work stress on employee performance. Job satisfaction cannot mediate the significant influence of work discipline on employee performance. through the mediation of job satisfaction.

Keywords: Job Stress, Work Discipline, Employee Performance, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan di PT Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul. Efek yang ingin di ketahui adalah efek langsung atau tidak langsung. Jenis penelitian ini adalah explanatory research yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. melalui mediasi dari kepuasan kerja.

Kata kunci: Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan kesuksesan di dalam suatu perusahaan, yang ditentukan oleh kinerja dan kualitas karyawan sebagai SDM yang mendukung kegiatan operasional perusahaan. Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek penelitian pada PT. Karya Hevea Indonesia (KHI). PT. Karya Hevea Indonesia (KHI) merupakan perusahaan perkebunan yang bergerak di bidang usaha budidaya dan pengelolaan kelapa sawit, yang berlokasi di Kecamatan Dolok Masihul. Produk utama pada Perusahaan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (karnel). PT. Karya Hevea Indonesia (KHI) berdiri pada tahun 1994 dan memiliki 74 karyawan. Untuk mendapatkan produksi yang optimal, karyawan PT. Karya Hevea Indonesia harus dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang dapat menjalankan pekerjaan interaksi antara sumber daya manusia dan teknologi.

Salah satu cara untuk melihat efektivitas dan efisiensi karyawan dapat dilihat dari hasil produksi perusahaan. Berikut ini adalah tabel produksi Palm Oil pada PT. Karya Hevea Indonesia (KHI) Dolok Masihul:

Tabel 1 Produksi Palm Oil PT.Karya Hevea Indonesia (KHI) Dolok Masihul

Bulan	Ha	Target		Realisasi	
		Bulan		Bulan	
		Tbs	Kg	Tbs	Kg
Januari	496.72	32.903	486.970	33.717	459.270
Februari	496.72	35.126	519.870	26.307	390.780
Maret	496.72	40.017	592.260	25.015	354.000
April	496.72	43.574	644.910	32.785	419.690
Mei	496.72	36.015	533.040	38.480	538.790
Juni	496.72	42.243	625.170	37.463	527.940
Juli	496.72	36.015	533.039	42.036	616.720
Agustus	496.72	42.240	625.170	46.607	680.580
September	496.72	36.460	539.620	39.872	592.880
Oktober	496.72	33.347	493.550	37.221	521.410
November	496.72	32.458	480.390	37.327	519.310
Desember	496.72	34.237	506.710	34.582	409.583
Jumlah	496.72	444.635	6.580.700	396.830	5.621.370

Pada tabel 1 dapat dilihat data produksi kelapa sawit setiap tahunnya mengalami fluktuasi. Hal ini disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhi produksi yang salah satunya adalah kinerja karyawan. Penurunan produksi juga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dapat disebabkan oleh disiplin kerja yang menurun. Karyawan yang kurang efisien dalam melaksanakan tugas, kualitas dan kuantitas yang menurun.

Pengusahaan komoditas kelapa sawit ini mampu menciptakan kesempatan kerja yang luas dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam hal ini penelitian memfokuskan pada kelompok kerja atau tenaga kerja panen kelapa sawit yang merupakan salah satu faktor produksi yang penting bagi perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja panen maka proses produksi kelapa sawit akan terhambat. Disamping itu jumlah tenaga kerja panen mempunyai proporsi yang

cukup besar dari seluruh karyawan perkebunan kelapa sawit, oleh karena itu produktivitas tenaga kerja panen perlu mendapat perhatian karena tenaga kerja panen turut serta memberikan peranan terhadap produktivitas perkebunan secara keseluruhan.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi ketidak stabilan hasil produksi. (Daenuri & Pitri, 2020) “ Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting, stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan dan sumber daya.” Tingkat stres kerja ini perlu ditekan agar tidak mengganggu kinerja karyawan, juga agar karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu tanpa kendala seperti stres.

Selain dari stres kerja terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan dalam bekerja juga dapat mendorong kehidupan manusia untuk memperoleh harapan dan kehasilan dalam bekerja. Bila tidak ada disiplin, tentu manusia tidak memiliki acuan terkait segala sesuatu yang akan dilakukan, termasuk dalam kedisiplinan bekerja.

Kedisiplinan kerja sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja pada diri karyawan dan perlu diterapkan secara berkelanjutan. Bagi seseorang yang sukses disetiap bidang, secara umum mereka memiliki kedisiplinan tinggi. Berbeda dengan seseorang yang mengalami kegagalan, yang tidak mempunyai kedisiplinan. (Dias Amaral et al., 2023). Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik, Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Penelitian yang dilakukan Hasanudin, Santiko, 2023 mengatakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Kepuasan kerja merupakan cerminan sikap yang baik seorang karyawan terhadap pekerjaan sendiri, sebaliknya karyawan yang tidak menikmati kepuasan kerja, maka ia akan bersikap kurang baik terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Hevea Indonesia (KHI) Dolok Masihul sangat mempengaruhi kinerja karyawan, jika kepuasan kerja bersifat positif dimana karyawan sangat puas terhadap pekerjaannya maka akan memberikan dampak yang positif juga bagi kinerja karyawannya. Begitu juga sebaliknya, jika kepuasan kerja bersifat negatif yaitu karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja maka akan memberikan dampak yang buruk bagi kinerja karyawan dimana karyawan akan bekerja tanpa semangat, cenderung malas dan tidak optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro dan Daryanto dalam (Engel, 2019) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Sugiono dalam (Sukiyah et al., 2021) Ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Stres Kerja

Menurut Wahyu Setyawati dalam (Pahlawati et al., 2021) Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang mengganggu kesejahteraan emosional dan mental karyawan serta kesejahteraan fisik dan psikologis mereka. Karyawan yang tidak bisa menyesuaikan diri pada lingkungannya merupakan penyebab stres kerja, yaitu suatu keadaan ketegangan yang berdampak pada kesehatan fisik, pikiran, dan emosi seseorang.

Menurut Robbins dalam (Nusran, 2019) mengemukakan bahwa indikator stres kerja, yaitu:

- 1) Beban kerja, adalah beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.
- 2) Sikap pimpinan, adalah perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya, sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.
- 3) Peralatan kerja, peralatan kerja adalah benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja.
- 4) Kondisi lingkungan kerja, adalah kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.

Disiplin Kerja

Menurut (Supomo, 2018) Mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Seorang karyawan yang tidak mempunyai sifat disiplin kerja, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Indikator disiplin kerja menurut (Hamali, 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran, jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja, aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, sikap seseorang yang secara suka rela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.
- 5) Tanggung jawab, Kesiediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang diperlukan, serta perilaku kerjanya.

Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari karyawan meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Indikator kepuasan kerja menurut (Afandi, 2018) akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang apakah memiliki kepuasan tersendiri.
- 2) Upah, jumlah bayaran yang diterima oleh seseorang dari bekerja apakah sesuai dengan yang dirasakan.
- 3) Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, berhubungan dengan kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir.
- 4) Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- 5) Rekan kerja, seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

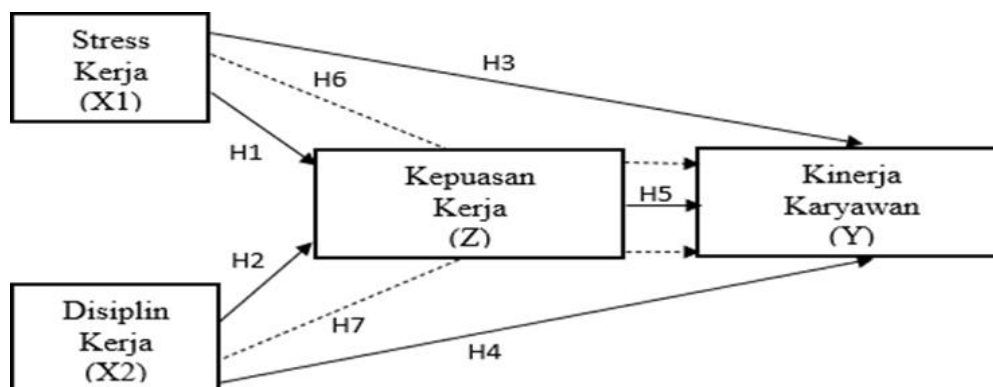
METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Uji instrument
- 2) Uji asumsi klasik
- 3) Analisis regresi linier berganda
- 4) Analisis koefisien determinasi (R^2)
- 5) Uji Hipotesis

Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia (KHI) Dolok Masihul sebanyak 74 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu sebanyak 74 orang karyawan PT. Karya Hevea Indonesia (KHI) Dolok Masihul. Jelaskan metode analisis, model penelitian, kerangka berpikir, populasi dan sampel jika perlu.

Dapat digambarkan kerangka konseptualnya sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - 2 = 28$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 (Ghozali, 2018), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel 2. berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,688	0,361	Valid
2	0,712	0,361	Valid
3	0,665	0,361	Valid
4	0,678	0,361	Valid
Stres Kerja (X1)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,730	0,361	Valid
2	0,722	0,361	Valid
3	0,820	0,361	Valid
4	0,783	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,668	0,361	Valid
2	0,668	0,361	Valid
3	0,656	0,361	Valid
4	0,496	0,361	Valid
5	0,717	0,361	Valid
Kepuasan Kerja (Z)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,671	0,361	Valid
3	0,670	0,361	Valid
5	0,596	0,361	Valid

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik Kinerja Karyawan (Y), Stres Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) maupun Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Kinerja Karyawan (Y)	0,763	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,733	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X1)	0,804	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,751	0,6	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (reliable) dan dapat dipakai sebagai alat ukur.

Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Tabel 4. Uji Parsial (t) Persamaan I

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	5.995	2.096		2.860	.006
Stres Kerja	.014	.102	.016	.140	.889
Disiplin Kerja	.277	.077	.398	3.608	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,140 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; $n-k = 74 - 2 = 72$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,99 dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (0,140) < t_{tabel} (1,99) demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,889 > 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya Stres Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z). Dari tabel diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.608 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; $n-k = 74 - 3 = 71$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,99 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (3.608) > t_{tabel} (1,99), dan nilai signifikansinya sebesar 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Tabel 5. Uji Parsial (t) Persamaan II

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	4.074	1.832		2.223	.029
Stres Kerja	.121	.084	.125	1.435	.156
Disiplin Kerja	.452	.069	.619	6.533	.000
Kepuasan Kerja	.102	.098	.097	1.036	.304

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.435 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; $n-k = 74 - 3 = 71$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,99 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (1.435) < t_{tabel} (1,99), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,156 > 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya Stres Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari tabel diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.533 dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; $n-k = 74 - 3 = 71$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,99. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (6.533) > t_{tabel} (1,99), dan nilai signifikansinya sebesar 0,00 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari tabel diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.036 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; $n-k = 74 - 2 = 72$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,99 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (1.036) < t_{tabel} (1,99), dan nilai signifikansinya sebesar 0,304 > 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis kelima ditolak, artinya Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Analisis Jalur

Agar dapat membuktikan bahwa apakah suatu variabel kepuasan kerja (Z) mampu menjadi yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap

variabel terikat. Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai standardized coefficients regresi persamaan I dan II berikut :

Tabel 6. Nilai Standardized Coefficients Persamaan I

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	
1 (Constant)	5.995	2.096	
Stres Kerja	.014	.102	.016
Disiplin Kerja	.277	.077	.398

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 7. Nilai Standardized Coefficients Persamaan II

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	
1 (Constant)	5.995	2.096	
Stres Kerja	.014	.102	.016
Disiplin Kerja	.277	.077	.398

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

KESIMPULAN

Penelitian ini mencoba untuk menjawab tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis jalur menunjukkan bahwa:

1. Hipotesis pertama ditolak, artinya variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul.
2. Hipotesis kedua diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul.
3. Hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul.
4. Hipotesis keempat diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul.
5. Hipotesis kelima ditolak, artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul.
6. Hipotesis keenam ditolak, artinya variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul.
7. Hipotesis ketujuh ditolak, artinya variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul.

REFERENSI

- Afandi. (2018). Teori Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Nusa Media.
- Daenuri, M. R., & Pitri, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi pada Divisi Production Planning Inventory Control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 47–65.
- Dias Amaral, F., EHJ FoEh, J., Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 663–674.
- Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 11–30.
- Hamali. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publisher Service).
- Nusran. (2019). Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Pahlawati, E., Norman, E., & Supriyatna, R. K. (2021). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19 . *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101–119.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT.PN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108.
- Supomo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.