



The Influence of Work Stress and Work Discipline on the Performance of Nosew Employees at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency

Ayu Destiyani, Yoyok Cahyono, Awang Darmawan Putra

Universitas Tanri Abeng

ABSTRACT - The purpose of this study was to determine the extent of the influence of work stress and work discipline on the performance of employees in the Nosew section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency. This study uses a quantitative descriptive method, namely research that describes variables as they are supported by data in the form of numbers generated from actual conditions. The population in this study were all employees in the Nosew section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency. The research sample consisted of 76 respondents. The technique used to determine the sample in this study was the simple random sampling technique. The results of this study indicate that (1) partially, work stress significantly affects the performance of employees in the Nosew section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by the calculated t value $> t$ table ($5.323 > 1.993$) and a significance value of 0.000 which is smaller than the significance value of 0.05. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (2) Partially, work discipline significantly affects the performance of employees in the Nosew section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by the calculated t value $> t$ table ($5.585 > 1.993$) and a significance value of 0.000 which is smaller than the significance value of 0.05. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (3) Simultaneously, work stress and work discipline significantly affect the performance of employees in the Nosew section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by $F_{count} > F_{table}$ ($108.524 > 3.12$) with a significance level of 0.000, thus H_a is accepted and H_0 is rejected. Based on the results of the study, it can be concluded that the variables of work stress and work discipline, either partially or simultaneously, have a significant influence on the performance of employees in the Nosew section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency.

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

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam persaingan global, terutama bagi organisasi. Singkatnya, bagaimana menciptakan talenta yang berkualitas dan kompetitif dalam persaingan global. Globalisasi dan pasar bebas tidak dapat dielakkan, dan sangat penting bagi negara Indonesia untuk mampu menghadapi dan bersaing. Dalam lingkungan di mana angkatan kerja terus bertambah, undang-undang terus berubah, dan kebutuhan organisasi pengusaha berubah seiring waktu, manajemen sumber daya manusia harus terus berubah dan berkembang. Sumber daya manusia adalah aset yang terpenting dalam meningkatkan kinerja sebuah organisasi, baik organisasi swasta, sosial, maupun pemerintah. Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi atau perusahaan bersifat dinamis karena sering berubah fungsi dan tujuannya bergantung dari kemauan manusia itu sendiri. Tujuan dari sebuah perusahaan adalah mewujudkan visi dan misi perusahaan, tercapainya tujuan tersebut tidak hanya tergantung pada peralatan *modern*, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi tercapainya tujuan perusahaan lebih tergantung oleh sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Annisa et al., 2023). Semakin kebutuhan perusahaan terpenuhi, semakin tinggi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan pada dasarnya diukur dari kualitas hasil kerja.



Untuk membentuk karyawan yang berkualitas, perusahaan perlu memberikan pelatihan keterampilan yang relevan dengan bidang kerja serta menetapkan kualifikasi yang sesuai. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja secara optimal, dan tujuan organisasi pun dapat tercapai secara efektif. Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya. PT Adis Dimension Footwear merupakan salah satu perusahaan padat karya yang bergerak pada bidang sepatu sport, dimana produk yang dihasilkan di ekspor ke luar negeri. Di dalam proses pembuatan sepatu tersebut dibutuhkan keterampilan yang cukup memadai dengan harapan produk yang dihasilkan sesuai dengan ekspektasi pelanggan. Guna pemenuhan produk yang diinginkan oleh pelanggan perusahaan menerapkan program *Quality is Everyone*, dimana kualitas yang dihasilkan bukan melalui pengecekan akhir seorang *Checker* di akhir *finish* produk tetapi kualitas dibangun mulai proses per proses dan semua karyawan terlibat didalamnya serta bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan produk yang dihasilkan.

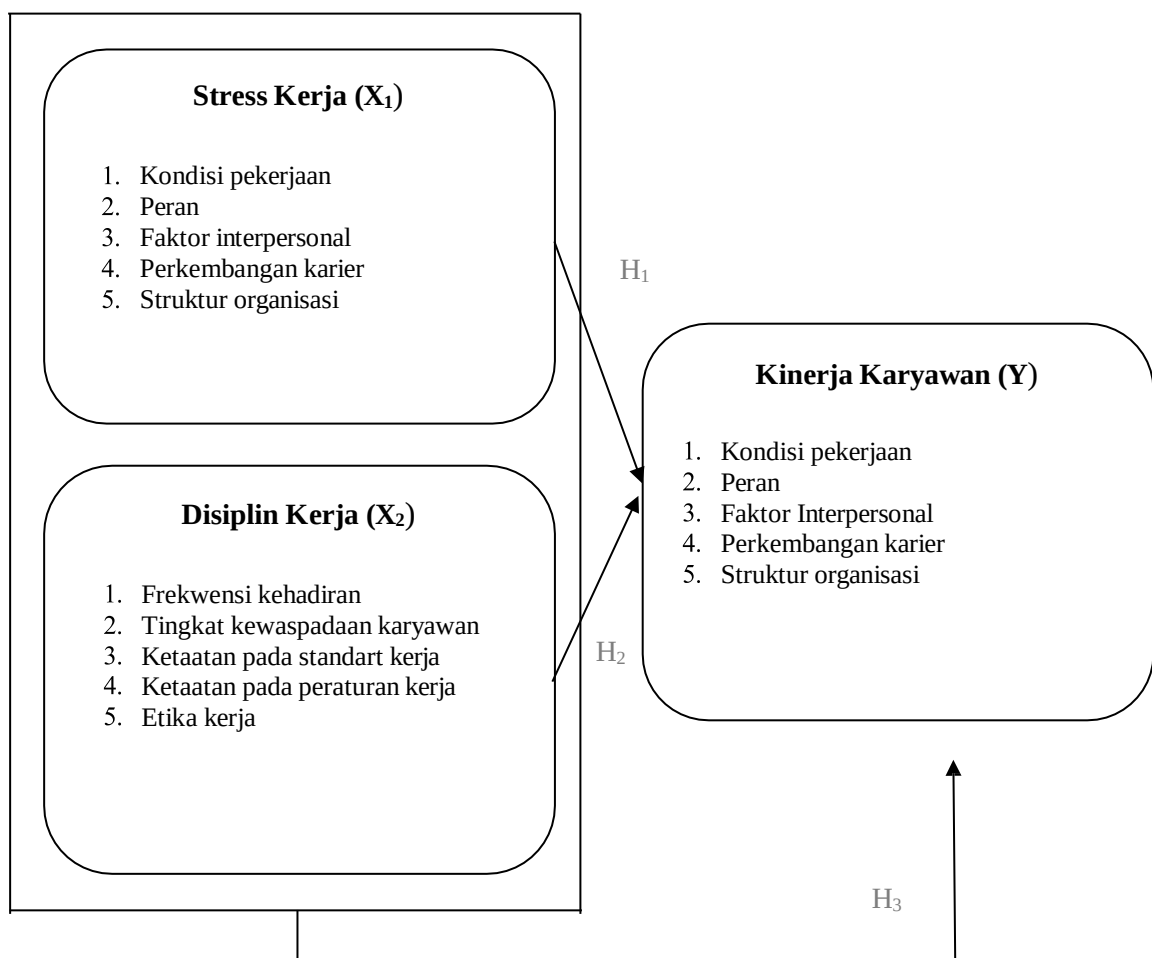
Kehadiran karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kehadiran yang konsisten mencerminkan kedisiplinan dan tanggung jawab, yang berkontribusi pada produktivitas individu maupun tim. Karyawan yang hadir secara rutin lebih mudah mencapai target kerja, berkoordinasi dengan rekan tim, serta menjaga alur kerja yang efisien. Sebaliknya, ketidakhadiran yang tinggi dapat menghambat penyelesaian tugas, meningkatkan beban kerja rekan kerja, dan mengurangi efektivitas operasional perusahaan. Bahwa absensi yang berulang dapat menurunkan moral tim dan menciptakan ketimpangan dalam distribusi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan absensi yang jelas serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kehadiran. Dengan demikian, lingkungan kerja yang produktif dan harmonis dapat terwujud, mendukung pencapaian tujuan organisasi. Untuk memperkuat fenomena diatas kami melakukan pra survey pada bulan Maret tahun 2025 terhadap 27 orang responden pada PT Adis Dimension Footwear khususnya di bagian *Nosew* melalui pernyataan dengan indikator-indikator diantaranya: kualitas kerja, inisiatif dan perilaku kerja. Dari beberapa indikator tersebut diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Terdapat 60 % karyawan yang bermasalah dalam kualitas kerja, dimana hal tersebut menandakan adanya kebutuhan mendesak untuk mengevaluasi dan meningkatkan standar kerja serta memberikan pelatihan yang sesuai agar karyawan dapat memenuhi ekspektasi yang ditetapkan.
2. Terdapat 51 % karyawan yang bermasalah dalam inisiatif dalam bekerja, dimana hal tersebut. Kondisi ini mengindikasikan perlunya perhatian khusus untuk mendorong karyawan agar lebih proaktif dan berani mengambil inisiatif dalam tugas-tugas yang diberikan.
3. Terdapat 60 % karyawan yang bermasalah dalam perilaku kerja, dimana hal tersebut situasi ini mengindikasikan pentingnya menerapkan program pembinaan dan pengembangan budaya kerja yang positif untuk meningkatkan etika dan sikap profesional di tempat kerja

Dari hasil survey pendahuluan, dapat diketahui bahwa rata-rata dari semua indikator kinerja karyawan bermasalah sebesar 57%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat Kinerja Karyawan pada PT Adis Dimension Footwear khususnya di bagian *Nosew* tergolong rendah. Berdasarkan penelitian yang relevan dengan kinerja karyawan yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Achmad, 2019). Mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh persaingan di lingkungan bisnis saat ini. Kehadiran persaingan mengharuskan karyawan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan secara efektif dan efisien. Persaingan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Menurut Mangkunegara (2017) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini adalah data primer yang akan diambil pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, dan data sekunder. Data hasil penelitian ini kemudian akan dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji deskriptif, kemudian data yang valid dan reliabel selanjutnya akan dilakukan uji asumsi klasik, setelah itu akan dilakukan uji korelasi, regresi baik secara sederhana maupun berganda, kemudian selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis yaitu uji *t*, dalam penelitian ini uji dilakukan dengan bantuan *software windows SPSS* versi 26. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian *Nosew* pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja- Tangerang, sebanyak 324 karyawan, sampel yang digunakan penelitian adalah 76 responden.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Hipotesa yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

1. H01 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Nosew* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
Ha1 : Terdapat pengaruh antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan



- bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
2. H02 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
Ha2 : Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
 3. H03 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel stress kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
Ha3 : Terdapat pengaruh antara variabel stress kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilakukan pengujian mengenai pengaruh stress kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

Pengujian hipotesis stress kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H0 : Diduga stress kerja tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Ha: Diduga stress kerja ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Nilai thitung = 5,323 dengan df (*degree of freedom*) = $76-2-1 = 73$, maka nilai ttabel yaitu $t(0,05;73) = 1,993$ (tabel distribusi t). Nilai thitung lebih besar dari ttabel ($5,323 > 1,993$) sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel stress kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

Pengujian hipotesis disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H0 : Diduga disiplin kerja tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Ha: Diduga disiplin kerja ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Nilai thitung lebih besar dari ttabel ($5,585 > 1,993$) sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.



Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil output spss versi 26, hasil uji t variabel stress kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2498.478	2	1249.239	108.524	1
	Residual	840.312	73	11.511		
	Total	3338.789	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stress Kerja

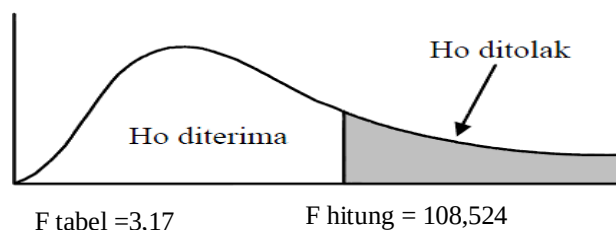
Sumber: Data Olahan (2025)

Kriteria keputusan uji – F yang digunakan adalah:

H_0 : ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_a : diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau terima H_a

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengolahan SPSS v.26 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 108,524 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05), dan df: $n-k-1 = 76-2-1 = 73$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,12. Karena nilai $F_{hitung} = 108,524$ lebih besar $F_{tabel} = 3,12$ maka H_a diterima.



Gambar 4.4

Daerah Keputusan Simultan

Berdasarkan tabel 4.20 dan gambar 4.4 di atas, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($108,524 > 3,12$) dan nilai $\text{sig } F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh stress kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

Pembahasan

Penelitian ini telah dilakukan dengan menggunakan prosedur metode ilmiah. Adapun pembahasan penelitian adalah sebagai berikut:

Pengaruh Stress kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1), diketahui bahwa terdapat pengaruh stress kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,323 > 1,993$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ ($0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun besarnya pengaruh stress kerja (X1) yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebesar 61,9%.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), diketahui bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,585 > 1,993$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebesar 49,8%.

Pengaruh Stress Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil Uji F memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap dependen. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($108,524 > 3,12$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Adapun besarnya pengaruh stress kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 74,1%. Hal tersebut mampu menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan dapat berkontribusi dalam keterikatan di antara variabel dependent dan variabel independent.



KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh stress kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, sebagai berikut:

1. Secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (5,323) > t tabel (1,993) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun besarnya pengaruh stress kerja (X1) yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebesar 61,9%.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (5,585) > t tabel (1,993) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebesar 49,8%.
3. Stress Kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai f hitung (108,524) > f tabel (3,12) artinya positif dan nilai p -value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun besarnya pengaruh stress kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 74,1%.
4. Jumlah responden yang hanya 76 karyawan, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
5. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka dengan ini penulis dapat memberikan beberapa saran yang mudah-mudahan dapat memberikan kontribusi pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebagai berikut:

6. Perlu disarankan kepada pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, perusahaan memberi timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan, sehingga karyawan tidak merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan, serta menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan. Mengingat stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, pihak manajemen perlu memperhatikan perasaan karyawan yaitu berusaha memberikan motivasi apabila karyawan mengalami kegagalan dalam melaksanakan tugas. Manajemen juga mengurangi tekanan pada karyawan pada hal yaitu mampu mengelola



situasi yaitu mengurangi konflik dengan teman sekerja dan teguran yang sifatnya membangun.

7. Untuk pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, perusahaan dapat memberikan hukuman kepada tiap karyawan yang melanggar peraturan yang telah dibuat dan sepakati. Hal tersebut bertujuan supaya karyawan bisa bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dengan beberapa arahan mengenai disiplin kerja maka karyawan tersebut akan menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan efisien dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan menyusun target dari perusahaannya.
8. Pimpinan hendaknya terus menggali dan berinovasi agar karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut mampu menjawab tantangan yang ada di depan mata maupun tantangan yang akan datang seiring dengan tuntutan dunia bisnis yang berkembang dengan pesat.
9. Untuk peneliti di masa mendatang, disarankan untuk memperluas penelitian terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Peneliti dapat mengeksplorasi variabel lain selain stress kerja dan disiplin kerja dengan meningkatkan jumlah sampel dan menambah variabel lainnya. Selain itu, menggunakan analisis yang lebih canggih dan menyajikan hasil penelitian yang lebih menarik berdasarkan fenomena yang diamati dapat meningkatkan kualitas penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriana Th. Duka, Theresia Lounggina Luisa Peny, Hermayanti, & Alvonso Fanisius Gorang. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1018–1039.
- Afandi. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Kc Baturaja Rahmad Hamidi [Darman*. 19(5), 1–23.
- Agus, A. (2018). Analisis Pengaruh Rasio-Rasio Keuangan Perbankan Terhadap Kinerja Perbankan. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 76. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p76-87>
- Anggara, A., Auliasari, K., & Agus Pranoto, Y. (2023). Metode Regresi Linier Berganda Untuk Prediksi Omset Penjualan Kamera Di Joe Kamera. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 7(1), 852–858. <https://doi.org/10.36040/jati.v7i1.6158>
- Annisa, I., Rahmani, N. A. B., & Hasibuan, R. R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. *JIEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 851–896.
- Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Charismana, D. S., Retnawati, H., & Dhewantoro, H. N. S. (2022). Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ppkn Di Indonesia: Kajian Analisis Meta. *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan PKn*, 9(2), 99–113. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>
- Destari, N. A., & Suwandi. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT.



Surya Multindo Industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 5593–5600.

- Firmansyah, D. (2022). *Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian : Literature Review General Sampling Techniques in Research Methodology : Literature Review*. 1(2), 85–114.
- Firsti Zakia Indri, & Gerry Hamdani Putra. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 236–252. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>
- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146. <https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>
- Marero, G., Wijayanto, D., & Budiman, R. (2023). *Usulan Strategi Peningkatan Kualitas Layanan Warung Kopi Aming Podomoro*. 7(2), 85–98. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jtinUNTAN/issue/view/2162>
- Maryani, M., Moelyati, T. A., & Marlibatubara, M. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 3(4), 207–228. <https://doi.org/10.47747/jbme.v3i4.845>
- Masiaga, N. R., Worang, F. G., & Mandagie, Y. (2022). Analysis of the Effect of Security and Trust on Customer Satisfaction in Manado City Who Shops Online At Lazada.Com. *Jurnal EMBA*, 10(2), 900–910.
- Mesra Surya Arifien, Arian Yusuf Wicaksono, Muhammad Dafid, & Desy Wulandari. (2022). PENGARUH DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan). *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(4). <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i4.492>
- Nafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metode Pengumpulan Data Penelitian*, 3(5), 5423–5443.
- Nengah, N., & Dwiani, A. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu*. 4(1), 5302–5314.
- Nugraha, R., & Faddila, P. S. (2023). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Anugrah Firdaus. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 1081–1083.
- Pada, K., Aditama, P. T., Asia, I., & Jakarta, D. I. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Aditama Inovasi Asia Di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 50–64. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1186>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas



Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.

- Ramadhan, D., & Irbayuni, S. (2024). The Influence of Work Discipline and Compensation on Employee Performance at PT. Multiarindo Surabaya. *AJARCODE (Asian Journal of Applied Research for Community Development and Empowerment)*, 7, 218–222. <https://doi.org/10.29165/ajarcde.v8i3.496>
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*, 6(2), 10967–10975. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885>
- 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.
- Rhomadoni, M., Purnamasari, E. D., & Veronica, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Barokah Jaya di Kabupaten Banyuasin. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 1768–1681. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.5214>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Safni, N., Chairael, L., Hastini, L. Y., & Yan Fitri, M. E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Budiman Swalayan Pondok. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 25(1), 233–242. <https://doi.org/10.47233/jebd.v25i1.751>
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>
- Sari, T., & Sugijanto. (2021). Pengaruh Seleksi Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Usaha Baru. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(2), 397–400.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Taher, M., & Taharuddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 13(1), 63–75.
- Tahitu, A., Tutuhaturunewa, A. R., & Fadirubun, V. M. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Gaya Kepemimpinan Lurah Milenial Di Kota Ambon. *Jurnal BADATI*, 6(1), 53–72.
- Tiari Rahma Fani, & Yudi Ferdiana Permana. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2179–2185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>
- Tompulu Leopold D.A., A. W. A. . T. V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Terhadap



Kinerja Karyawan di Kantor BSG Cabang Airmadidi. *Productivity*, 3(6), 488–494.

Virginia, M., Sakasih, P., Gracia, B. A., Pamulang, U., & Selatan, K. T. (2024). KARYAWAN PADA YAYASAN NOTRE DAME JAKARTA BARAT *Anthronomics : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1, 345–360.

Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>

Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.

Yulita, R., Wahab, W., Menhard, M., & Irawan, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asian Agri Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)*, 4(1), 125–135. <https://doi.org/10.56870/ambitek.v4i1.132>

Yusri, A. Z. dan D. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kampus IV Kediri Poltekkes Malang). *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.