

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, FLEKSIBILITAS JAM KERJA, DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA WARKOP DKI LAGI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

Manajemen

Oleh:

PUTRI KUSUMA WARDANI

NPM. 22001081372



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2024**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Warkop DKI Lagi Kota Malang dengan menggunakan *sampel jenuh*, yaitu sebanyak 45 responden. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan pada penelitian adalah analisis regresi berganda dengan *SPSS 26 for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh secara positif signifikan antara variabel motivasi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Fleksibilitas Jam Kerja, dan Stres Kerja



ABSTRACT

This study aims to identify the effect of motivation, flexibility, and stress on employee performance at Warkop DKI Lagi Malang City. This study uses quantitative methods. The population of this research employees Warkop DKI Lagi Kota Malang by using a saturated sample, as many as 45 respondents. Methods of data collection using a questionnaire. The analytical method used in this study is multiple regression analysis with SPSS 26 for windows. The results of this study indicate a significant positive influence among the variables of motivation, flexibility, and stress on employee performance at Warkop DKI Lagi in Malang City.

Keywords: *Motivation, Flexibility, and Stress*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan diciptakan untuk mencapai tujuan bersama, dengan memiliki manajemen yang efektif suatu perusahaan akan mencapai tujuan dengan baik dan benar. Menurut Hasibuan (2008) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Salah satu unsur yang terdapat dalam sumber daya perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Peran manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan sangat krusial dalam mencapai tujuan organisasi dan memastikan kinerja karyawan yang optimal. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat efektifitas kinerja karyawan diantaranya faktor motivasi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan stres kerja.

Menurut Sutrisno (2016) kinerja karyawan adalah salah satu faktor tolak ukur untuk mengetahui sukses atau tidaknya tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan melalui perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi keberlangsungan dan kemajuan suatu organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun, dalam konteks bisnis yang kompetitif dan dinamis

seperti yang terjadi pada industri warung kopi, mencapai dan mempertahankan kinerja karyawan yang optimal dapat menjadi tantangan tersendiri.

Motivasi kerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor motivasi seperti pengakuan, penghargaan, dan peluang pengembangan dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor motivasi yang memotivasi karyawan menjadi sangat penting. Motivasi adalah proses penyaluran dorongan dari dalam diri seseorang agar ia mau mencapai tujuan organisasi, dan menjadi konsep perilaku dimana kita mencoba untuk memahami mengapa orang berperilaku seperti yang mereka lakukan (Rahardjo, 2022). Dorongan motivasi dapat merangsang semangat kerja dan membuat karyawan bekerja secara efektif, motivasi juga dapat menjadi solusi untuk menurunkan stres dari karyawan. Motivasi setiap karyawan akan berbeda satu sama lain, hal ini disebabkan oleh pengaruh motivasi dan tujuan dari masing-masing karyawan untuk bekerja. Motivasi itu sendiri dapat berasal dari intrinsik dan ekstrinsik. Hal tersebut yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Hooks & Higgs (2000) mengemukakan bahwa jam kerja fleksibel membuat pekerja tidak perlu terlalu lama bekerja, hal ini membuat karyawan memiliki kelonggaran waktu yang lebih banyak. Fleksibilitas jam kerja merupakan salah satu bentuk dukungan organisasional terhadap karyawan. Memberikan fleksibilitas jam kerja dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi

kinerja mereka secara positif. Namun, fleksibilitas jam kerja yang tidak konsisten seringkali menjadi sumber ketidakpastian bagi karyawan. Pergeseran jam kerja dan penambahan jam kerja sewaktu-waktu oleh manajemen dapat menciptakan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi dan kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja mereka.

Stres kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika beban kerja karyawan terlalu besar dari kapasitas yang dimiliki maka akan menimbulkan stres yang berlebih. Apabila stres tidak dikelola dengan baik akan berdampak bagi kesehatan fisik maupun psikologis sehingga kinerja karyawan akan menurun. Mangkunegara (2016) pegawai yang mengalami stres kerja karena kondisi beban kerja yang dirasakan terlalu berat dihadapkan dengan tuntutan waktu kerja yang terbatas, suasana kerja yang tidak sehat, kualitas pengawasan kerja yang rendah, konflik kerja, otoritas kerja yang tidak memadai terhadap tanggung jawab yang diembannya, dan perasaan frustrasi dalam kerja sebagai akibat dari perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin. Stres kerja dapat menjadi konsekuensi dari beban kerja yang tinggi dan ketidakpastian dalam lingkungan kerja. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, kejelasan pikiran, dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk menilai dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Warung kopi telah menjadi salah satu ikon budaya Indonesia yang tak terpisahkan. Dari kota-kota besar hingga pelosok desa, berkumpul di warung

kopi telah menjadi kebiasaan yang melekat dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Fenomena ini menunjukkan minat yang tinggi terhadap warung kopi di Indonesia secara keseluruhan. Warung kopi menawarkan lebih dari sekadar secangkir kopi, mereka menawarkan pengalaman sosial yang unik dan nyaman bagi pelanggan. Tempat ini sering kali menjadi tempat berkumpul untuk berbagai kalangan, mulai dari pekerja kantoran yang sibuk hingga mahasiswa yang sedang mencari tempat untuk belajar dan berdiskusi. Warung kopi menciptakan ruang yang ramah dan santai di mana orang bisa menikmati kopi sambil berbincang-bincang dengan teman atau bahkan melakukan rapat bisnis informal.

Warung kopi telah lama mewarnai pola kehidupan masyarakat kita hampir disetiap sudut di Jawa Timur terutama di Kota Malang. Fenomena yang terjadi saat ini tidak terlepas dari kecenderungan masyarakat yang semakin menghargai suasana santai dan kebersamaan sambil menikmati minuman dan makanan, nyatanya kini warung kopi menjadi salah satu tempat dimana masyarakat khususnya mahasiswa mencari pekerjaan sampingan untuk mengisi waktu luang di sela kesibukan kuliahnya.

Salah satu warung kopi yang menonjol di Kota Malang adalah Warkop DKI Lagi. Warkop ini dikenal memiliki daya tarik unik dengan jumlah pengunjung yang ramai karena harga yang terjangkau, mulai dari harga seribu rupiah masyarakat sudah bisa menikmati makanan di Warkop DKI Lagi. Tempat yang strategis terletak di daerah perkopian Sudimoro Kota Malang. Selain tempat yang strategis warkop ini tergolong nyaman karena dilengkapi dengan fasilitas umum seperti *wifi*, pilihan tempat duduk yang

banyak terdapat *indoor*, *outdoor*, dan *semi outdoor* menambah daya tarik masyarakat untuk berkunjung bersama teman maupun kerabat dan menjadi pelanggan tetap di warkop ini.

Meskipun Warkop DKI Lagi mampu menarik perhatian banyak pengunjung, tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan ruang kerja yang menyebabkan kondisi sangat ramai dan penuh sesak. Para karyawan di Warkop DKI Lagi terlibat dalam rutinitas yang memerlukan kecepatan, ketangkasan, dan ketahanan terhadap tekanan yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan. Meskipun demikian, kondisi kerja yang padat dan ruang kerja yang kecil seringkali membuat para karyawan merasakan beban kerja yang cukup besar.



.1 Dapur Warkop DKI Lagi Kota Malang

Selain itu, aspek lain yang perlu diperhatikan adalah fleksibilitas jam kerja di Warkop DKI Lagi Kota Malang. Jam kerja yang tidak sesuai dengan kontrak kerja dari pihak manajemen dapat menciptakan ketidakpastian bagi karyawan. Kondisi ini dapat berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, menyebabkan stres dan ketidaknyamanan dalam melakukan tugas sehari-hari. Oleh karena itu, penting untuk menyoroti pengaruh motivasi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan di Warkop DKI Lagi Kota Malang. Faktor-faktor ini mungkin saling terkait dan dapat mempengaruhi produktivitas serta kinerja kerja karyawan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi atau rekomendasi yang dapat meningkatkan kondisi kerja dan kinerja karyawan di Warkop DKI Lagi Kota Malang.

Warkop DKI Lagi Kota Malang telah menjadi ikon lokal yang dikenal dengan daya tariknya yang unik dan kemampuannya untuk menarik perhatian banyak pengunjung. Keberhasilan warung kopi ini tidak terlepas dari berbagai tantangan dan kompleksitas yang dihadapi oleh para karyawan di dalamnya. Dalam konteks ini, kondisi fisik yang padat dan penuh sesak di dalam warkop menciptakan atmosfer kerja yang menuntut dan dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan.



Gambar 1.2 Dapur Warkop DKI Lagi Kota Malang

Warkop DKI memiliki total 45 karyawan yang terdiri dari 35 karyawan operasional, 5 karyawan pengawas, dan 5 karyawan manajemen. Dalam satu hari kerja terdapat 12 karyawan yang bertugas, dengan jam kerja selama 6 jam. Dua belas karyawan tersebut dibagi dalam beberapa tugas kerja yaitu sebagai kasir, *captain kitchen*, *chef*, *cook helper*, *bar minuman*, *helper*, *waitress*, dan pembuat pancong. Setiap karyawan diharuskan menguasai seluruh tugas kerja karyawan operasional, karena setiap dua jam sekali akan ada pergantian tugas kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh tim pengawas. Mayoritas karyawan operasional Warkop DKI Lagi Kota Malang adalah mahasiswa, sehingga masing-masing karyawan diperbolehkan untuk memilih waktu kerja sesuai dengan kesibukan pribadi.



Gambar 1.3 Kasir Warkop DKI Lagi Kota Malang

Kepadatan pengunjung juga dapat memberikan tekanan pada karyawan, oleh karena itu, memerlukan tingkat ketangkasan dan kecepatan yang tinggi untuk menjaga pelayanan yang berkualitas. Warkop DKI Lagi mempunyai dapur dengan luas 10 x 6 meter yang menimbulkan keterbatasan ruang kerja bagi karyawan, sehingga karyawan tidak leluasa dalam bergerak saat bekerja. Pengalaman kerja yang demikian intens seringkali membawa dampak langsung pada motivasi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Penting untuk memahami bahwa kesejahteraan karyawan dan performa kerja mereka memiliki hubungan saling mendukung. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Fleksibilitas jam Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warkop DKI Lagi Kota Malang”**. Melalui pemahaman mendalam terhadap interaksi faktor-faktor ini, diharapkan dapat diidentifikasi strategi atau kebijakan yang dapat meningkatkan kondisi kerja dan produktivitas karyawan, serta memberikan kontribusi positif pada keberlanjutan operasional Warkop DKI Lagi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang?
2. Bagaimana pengaruh fleksibilitas jam kerja terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang?

3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang
2. Untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas jam kerja terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini menjadi tolak ukur untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh selama dibangku kuliah serta dapat memperluas pengetahuan ilmiah khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu literatur dan rujukan bagi peneliti yang akan datang dalam bidang pengaruh motivasi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis merupakan manfaat yang berguna untuk memecahkan masalah praktis.

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Warkop DKI Lagi Kota Malang. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen Warkop DKI Lagi dan pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal.

b. Bagi Peneliti Berikutnya

Menjadi bahan referensi dan informasi bagi pemerhati bidang sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam konsep praktik mengenai pengaruh motivasi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab 4 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang.
3. Fleksibilitas jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang.
4. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini tentunya memiliki beberapa keterbatasan, namun diharapkan adanya keterbatasan tidak mengurangi manfaat yang diperoleh. Keterbatasan dalam penelitian ini meliputi:

1. Penelitian ini dilakukan di Warkop DKI Lagi Kota Malang sehingga hasil penelitian hanya dapat digunakan di Warkop DKI Lagi Kota Malang.
2. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti terbatas, dimana peneliti hanya fokus pada variabel motivasi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan

stres kerja. Sementara itu masih ada variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Saran

Dengan mempertimbangkan keterbatasan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti menyadari bahwa tidak ada penelitian yang sempurna. Oleh karena itu, beberapa saran yang akan diajukan oleh peneliti di masa mendatang mencakup:

1. Berdasarkan deskripsi variabel, menunjukkan perlu adanya perhatian khusus terhadap variabel yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah diantara variabel lainnya:
 - a) Motivasi kerja (X1.2) dengan pernyataan "Saya suka membangun hubungan erat dengan rekan sekerja" memiliki rata-rata terendah (3,40) dalam kategori motivasi kerja. Saran untuk meningkatkan motivasi kerja adalah dengan memperkuat hubungan antara rekan kerja. Pengelola Warkop dapat mempertimbangkan untuk mengadakan kegiatan sosial atau team building secara rutin, serta memfasilitasi komunikasi terbuka antara karyawan untuk memperkuat ikatan dan membangun kepercayaan satu sama lain.
 - b) Fleksibilitas jam kerja (X2.3) dengan pernyataan "Perusahaan saya, memberlakukan sistem rotasi kerja" memiliki nilai rata-rata terendah (4,04) dalam kategori fleksibilitas jam kerja. Saran untuk meningkatkan fleksibilitas jam kerja adalah dengan menyediakan opsi rotasi kerja yang lebih beragam dan transparan. Pengelola dapat mempertimbangkan untuk mengadopsi sistem rotasi yang

lebih fleksibel, memperhatikan preferensi dan kebutuhan individu karyawan, serta memastikan bahwa aturan dan prosedur rotasi kerja dijelaskan dengan jelas kepada seluruh karyawan.

- c) Stres kerja (X3.3) dengan pernyataan "Adanya senioritas membuat saya merasa tertekan" memiliki nilai rata-rata terendah (3,64) dalam kategori stres kerja. Saran untuk mengurangi stres kerja adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil. Pengelola dapat memastikan bahwa promosi dan pengakuan kinerja didasarkan pada prestasi dan kompetensi, bukan hanya senioritas. Selain itu, perusahaan dapat menyediakan pelatihan dan dukungan untuk membantu karyawan mengatasi stres, serta mempromosikan keseimbangan kerja-hidup yang sehat.
- d) Kinerja karyawan (Y.5) dengan pernyataan "Saya selalu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan" memiliki nilai rata-rata terendah (3,42) dalam kategori kinerja karyawan. Saran untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Pengelola dapat memberikan pelatihan tambahan, mengklarifikasi harapan kerja, dan menetapkan tujuan yang jelas bagi karyawan. Selain itu, memastikan bahwa karyawan memiliki akses peralatan dan teknologi yang diperlukan juga dapat membantu meningkatkan kinerja mereka.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan serta rujukan untuk menambah referensi penelitian selanjutnya, namun disarankan untuk meneliti faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel disiplin kerja, gaji, insentif, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A., 2023, Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1), 30-40.
- Afandi, P., 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pekanbaru Riau: Zanafra Publishing.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R., 2018, Stress kerja, Cetakan Pertama, Semarang: Semarang University Press.
- Carlson, D. , Grzywacz, J. dan Michele Kacmar, K., 2010, Hubungan Fleksibilitas Jadwal dan Hasil Melalui Antarmuka Kerja-keluarga, *Jurnal Psikologi Manajerial*, 330-335.
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81-95.
- Ghozali, I., 2016, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23, Edisi Kedelapan, Semarang: Universitas Diponegoro (UNDIP).
- Hasibuan, Malayu S., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hooks, K.L. and Higgs, J.L., 2000, *Workplace environment in a professional service firm. Behavioral Research in Accounting*, Vol. 14 No. 1, pp. 108-28.
- Mangkunegara, A. P, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Surabaya: Gian Abadi.
- Minner, J., 1992, *Industrial Organization Psycology*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Moeheriono, 2012, Pengantar Ilmu Manajemen, Edisi Kedua, Surabaya: PT. Sinar Gemilang.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. G. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24-31.
- Pratama, m. a., & Alfiandy, a. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. XYZ. *e-jurnal manajemen Trisakti School of Management (tsm)*, 1(2), 69-76.
- Rahardjo, D. A. S., 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia, Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 1-114.

- Renata, M. T., Salim, M. A., & Novianto, A. S. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Unit Clean Industry Pasuruan). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Rivai, Veithzal, Sagala, dan Ella Jauvani, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sania, F. N., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jav Property Nayotama Binong Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 880-887.
- Sinambela, P. L., 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia (R. dan S. damayanti, Ed.; pertama), Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Septiani, N. R., Nurhidayah, N., & Novianto, A. S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Usaha Pabrik Kelapa Sawit Pinang Tinggi PT Perkebunan Nusantara VI Jambi. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(01).
- Sugiyono, Prof. Dr., 2020, Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D, Bandung ALFABETA.
- Sugiyono, 2019, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, R&D dan Penelitian Pendidikan, Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. Sani dan Masyhuri Machfudz, 2010, Metodologi Riset Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Malang: UIN MALIKI Press.
- Septiani, N. R., Nurhidayah, N., & Novianto, A. S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Usaha Pabrik Kelapa Sawit Pinang Tinggi PT Perkebunan Nusantara VI Jambi. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(01).
- Sutrisno, E., 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Kelima, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E., 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-8, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Syahyuti, 2010, Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial, Bina Rena Pariwara, Jakarta.
- Wahyuni, S. I., & Cahyono, K. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Grab di Subaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(11).
- Wijono, S., 2015, Psikologi Industri & Organisasi, Jakarta: Prenada media Group.