



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Perusahaan Start-up MejaKita Malang)

SKRIPSI

Diajukan Untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

BAGUS KRISTANTO

NPM 21901092179



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

MALANG

2023

RINGKASAN

Bagus Kristanto, NPM. 21901092179, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Start-up MejaKita Malang, Dosen Pembimbing I Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si, Dosen Pembimbing II Dadang Krisdianto, S.Sos.,M.Si

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, terutama dalam perusahaan start-up yang mengandalkan inovasi dan kreativitas sebagai modal utama mereka. Perusahaan start-up MejaKita adalah sebuah perusahaan digital yang berfokus pada bidang Pendidikan. Sebuah perusahaan start-up harus mempunyai karyawan yang ahli dalam bidang ilmu teknologi serta dapat bertanggungjawab atas kinerjanya. Kehadiran karyawan yang optimal merupakan salah satu bentuk tanggung jawab yang mempengaruhi tercapainya kinerja perusahaan yang baik. Tingkat kehadiran merupakan disiplin kerja terhadap perusahaan, kurangnya kedisiplinan karyawan pada perusahaan start-up dapat mengakibatkan rekan kerja mengalami beban stress yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif berpendekatan kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mengetahui perkiraan dari seberapa besar pengaruh dari perubahan satu atau beberapa objek atau subjek dengan menggunakan dasar pendekatan statistik deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner untuk menguji hipotesis, maka diperlukan data yang benar, cermat, serta akurat karena keabsahan hasil pengujian hipotesis bergantung kepada kebenaran dan ketepatan data. Dalam penelitian ini berfokus pada variabel disiplin kerja, stress kerja dan kinerja karyawan. Kemudian data tersebut diolah untuk dapat mengetahui pengaruh dari disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan start-up Mejakita.

Kesimpulan penelitian ini, Perusahaan start-up Mejakita memiliki kekurangan terhadap kinerja karyawan. Dari data yang telah diolah disiplin kerja menjadi pengaruh dominan terhadap menurunnya kinerja karyawan. Walaupun stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, potensi karyawan mengalami stress kerja tetap ada. Untuk saran yang dapat diberikan dari peneliti adalah perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara maksimal.

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

SUMMARY

Bagus Kristanto, NPM. 21901092179, Business Administration Study Program, Faculty of Administrative Sciences, Islamic University of Malang, Influence of Work Discipline and Work Stress on Performance at the Malang Start-up Company MejaKita, Supervisor I Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si, Supervisor II Dadang Krisdianto, S.Sos., M.Si

Employee performance is an important faktor in achieving company goals, especially in start-up companies that rely on innovation and creativity as their main capital. The start-up company MejaKita is a digital company that focuses on the education sector. A start-up company must have employees who are experts in the field of technology and can be responsible for their performance. Optimal employee attendance is a form of responsibility that influences the achievement of good company performance. The level of attendance is work discipline for the company. Lack of employee discipline in start-up companies can result in co-workers experiencing stress which has an impact on reducing employee performance.

This research uses descriptive research with a quantitative approach. This method is used to find out estimates of how big the influence of changes in one or several objects or subjects is by using a basic descriptive statistical approach. Data collection is carried out using a questionnaire to test the hypothesis, so correct, careful and accurate data is needed because the validity of the results of hypothesis testing depends on the truth and accuracy of the data. In this research the focus is on the variables of work discipline, work stress and employee performance. Then the data is processed to determine the influence of work discipline and work stress on the performance of employees at the Mejakita start-up company.

The conclusion of this research is that the Mejakita start-up company has shortcomings regarding employee performance. From the data that has been processed, work discipline is the dominant influence on decreasing employee performance. Even though work stress does not have a significant effect on employee performance, the potential for employees to experience work stress still exists. The advice that can be given from researchers is that companies are expected to improve employee work discipline so that employee performance can increase optimally.

Keywords :Work Discipline, Work Stress, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak dan aset terpenting bagi perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, tekun dan disiplin adalah kunci perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka perusahaan harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut agar karyawan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal sehingga mereka mampu mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, terutama dalam perusahaan start-up yang mengandalkan inovasi dan kreativitas sebagai modal utama mereka. Perusahaan start-up adalah jenis perusahaan yang baru berdiri serta beroperasi dalam lingkup bisnis yang belum terbukti, dengan tingkat risiko yang besar menjadi ciri yang melekat pada perusahaan start-up. Seiring dengan perkembangan teknologi dan digitalisasi, perusahaan start-up semakin banyak bermunculan di berbagai sektor bisnis, termasuk *e-commerce*, *fintech*, *edutech*, dan lain sebagainya.

Perusahaan start-up MejaKita adalah sebuah perusahaan yang berfokus pada pengembangan platform *e-learning* yang memungkinkan guru

dan murid untuk mengakses konten pembelajaran secara online. Sebagai perusahaan start-up MejaKita harus memaksimalkan kemampuan karyawan sesuai dengan keahliannya agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenis dan terus berkembang dalam industri pendidikan yang semakin kompetitif. Menurut Sinambela, (2012:136), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Oleh karena itu kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang berkualitas dan produktif akan mampu menciptakan ide-ide baru dan mengembangkan solusi-solusi yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, serta dapat menjadi acuan bagi seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta jika karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Kehadiran karyawan yang optimal merupakan salah satu bentuk tanggung jawab yang mempengaruhi tercapainya kinerja perusahaan yang baik. Tanggung jawab akan kehadiran karyawan merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjaga kehadiran mereka di tempat kerja dan melaksanakan tugas-tugas mereka dengan sebaik-baiknya. Kurang optimalnya tingkat **persentase karyawan yang tidak masuk kerja sepanjang satu tahun terakhir menjadi perhatian lebih karena cukup berpengaruh terhadap kinerja perusahaan start-up Mejakita. Tingkat kehadiran karyawan yang buruk membuat proses pengerjaan proyek**

pekerjaan menjadi terhambat, sehingga menyebabkan kinerja perusahaan tidak maksimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Berdasarkan data absensi karyawan perusahaan start-up Mejakita, terlihat indikasi tidak masuk kerja tanpa alasan di kantor untuk setiap bulannya, selama satu tahun terakhir, dan dapat dibuktikan dengan tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Harian Karyawan Tahun 2022

No	Bulan	Total Karyawan (Orang)	Total Hari Kerja (Hari)	Total Kehadiran Seharusnya (Orang)	Absen Pegawai (Orang)	Total Kehadiran (Orang)	Presentase Ketidakhadiran
1	Januari	34	21	714	29	685	4,1%
2	Februari	34	18	612	30	582	4,9%
3	Maret	34	22	748	28	720	3,7%
4	April	34	17	578	29	549	5,0%
5	Mei	34	16	544	27	517	5,0%
6	Juni	34	21	714	29	685	4,1%
7	Juli	34	20	680	30	650	4,4%
8	Agustus	34	22	748	28	720	3,7%
9	September	34	21	714	26	688	3,6%
10	Oktober	34	20	680	27	653	4,0%
11	November	34	20	680	28	652	4,1%
12	Desember	34	19	646	26	620	4,0%
Rata - rata							4,22%

Sumber: Data diolah Maret 2023

Presentase kehadiran karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, dikarenakan ketika seorang karyawan hadir secara teratur, dia sanggup menuntaskan tugas serta tanggung jawabnya tepat waktu dan efektif. Tetapi sebaliknya tingkat kehadiran yang kurang baik bisa mempengaruhi produktivitas karyawan, baik

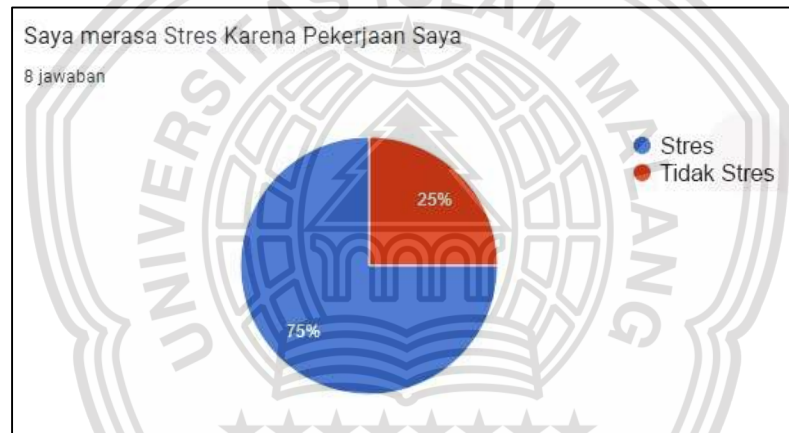
langsung ataupun tidak langsung. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 dimana tingkatan presentase ketidakhadiran pada perusahaan Star-up MejaKita sebesar 4,22% dalam rentang tahun 2022 dengan karyawan yang berjumlah 34 orang, menurut Menurut Sanjaya (2015) rata-rata dari tingkat absensi adalah 2 sampai 3 persen dalam kurun waktu satu bulan masih dapat dikategorikan baik, namun jika lebih dari 3 persen maka dikategorikan organisasi tersebut memiliki kedisiplinan yang kurang baik

Kehadiran kerja merupakan salah satu indikator yang mendasar dalam disiplin kerja. Menurut Siswanto, dalam Sinambela (2020:356), faktor atau indikator dari disiplin kerja itu ada lima yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Kehadiran kerja menjadi salah satu aspek penting dalam disiplin kerja karena kehadiran yang baik di tempat kerja dapat menunjukkan keteraturan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan, menghasilkan kualitas kerja yang baik, dan memiliki sikap dan perilaku yang positif dengan rekan kerja lainnya di tempat kerja. Karyawan yang hadir secara teratur juga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, serta meminimalkan gangguan dan keterlambatan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kurangnya disiplin kerja dapat mempengaruhi jadwal rekan kerja serta membuat karyawan lain tertekan karena harus menangani tanggung

jawab tambahan yang tidak semestinya menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Beban kerja yang berlebih bisa membuat karyawan mengalami stres kerja dan dapat mengalami penurunan motivasi, konsentrasi, serta fokus pada tugas-tugas mereka. Dampaknya, karyawan mungkin mengalami kesulitan dalam mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, termasuk keterlambatan dan absensi yang tidak diizinkan.

Dari hasil *survey* terhadap beberapa karyawan perusahaan star-up Mejakita terdapat beberapa permasalahan stress kerja yang dialami karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan grafik dibawah ini:



Gambar 1.1 Grafik Prosentase Stres Kerja

Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Hal ini dapat dilihat dari gambar 1.1 dimana tingkat prosentase sebesar 75% dari karyawan star-up

Mejakita yang sedang mengalami stres kerja, dan sebesar 25% karyawan yang tidak mengalami stress kerja. Menurut Siagian (2014:300), menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Selain itu, stres kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kualitas kerja dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa stres mungkin kurang efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, dan kinerja mereka mungkin menurun. Hal ini dapat menyebabkan kemunduran dalam kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa Disiplin dan Stres kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya ketika disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah. Kurangnya disiplin kerja juga akibat dari beban kerja yang berlebih yang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Dari uraian tersebut terlihat bahwa disiplin kerja dan stres kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan pada perusahaan start-up MejaKita sehingga penulis memutuskan untuk mengangkat skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI START-UP MEJAKITA MALANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah – masalah yang terdapat dalam identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Karyawan di Start-up MejaKita?
2. Apakah ada pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja Karyawan di Start-up MejaKita?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja Karyawan di Start-up MejaKita?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan di Start-up MejaKita Malang.
2. Mengetahui adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja Karyawan di Start-up MejaKita Malang.
3. Mengetahui adanya pengaruh antara disiplin kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja Karyawan di Start-up MejaKita Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi organisasi dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek SDM secara lebih baik. Juga sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja Karyawan.

2. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan khususnya pada peneliti selanjutnya bidang manajemen sumber daya manusia yang membutuhkannya untuk kemajuan dan pengembangan ilmiah di masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penelitian

Adanya sistematika penelitian adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Bagian Awal Skripsi

Bagian awal memuat halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan dosen pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, halaman daftar

lampiran, singkatan dan abstraksi.

b) Bagian Utama Skripsi.

Bagian Utama terbagi atas bab dan sub bab yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka ini meliputi :

- a. Telah penelitian yang berisi tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.
- b. Landasan teori yang berisi tentang pembahasan pengertian kinerja karyawan, disiplin kerja, serta stres kerja.
- c. kerangka pemikiran penelitian dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang metode penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam pengembangan sistem informasi.

Agar sistematis, bab metode penelitian meliputi :

- a. metode penelitian,
- b. lokasi penelitian,
- c. variabel serta pengukuran penelitian,
- d. penentuan populasi serta sampel penelitian,

- e. teknik pengumpulan data penelitian serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran hasil penelitian dan analisa. Baik dari secara kuantitatif dan statistik, serta pembahasan hasil penelitian.

Agar tersusun dengan baik diklasifikasikan ke dalam:

- a. Hasil Penelitian
- b. Pembahasan

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan dapat dikemukakan masalah yang ada pada penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian yang bersifat analisis obyektif.

Sedangkan saran berisi mencantumkan jalan keluar untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ada. Saran ini tidak lepas ditujukan untuk ruang lingkup penelitian.

- c) Bagian Akhir Skripsi.

Bagian akhir dari skripsi ini berisi tentang daftar pustaka dan daftar Lampiran.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka penulis menarik kesimpulan adalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama yaitu variabel Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).
- b. Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua yaitu variabel Stres kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). analisis dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel Stres Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).
- c. Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketiga yaitu variabel Disiplin kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menunjukkan bahwa hasil dari analisis dari kedua variabel tersebut didapatkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

- d. Berdasarkan hasil analisis pengujian dari pengaruh paling dominan dari variabel Disiplin kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menunjukkan bahwa hasil dari analisis dari data bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai paling tinggi diantara variabel lainnya didalam penelitian ini.

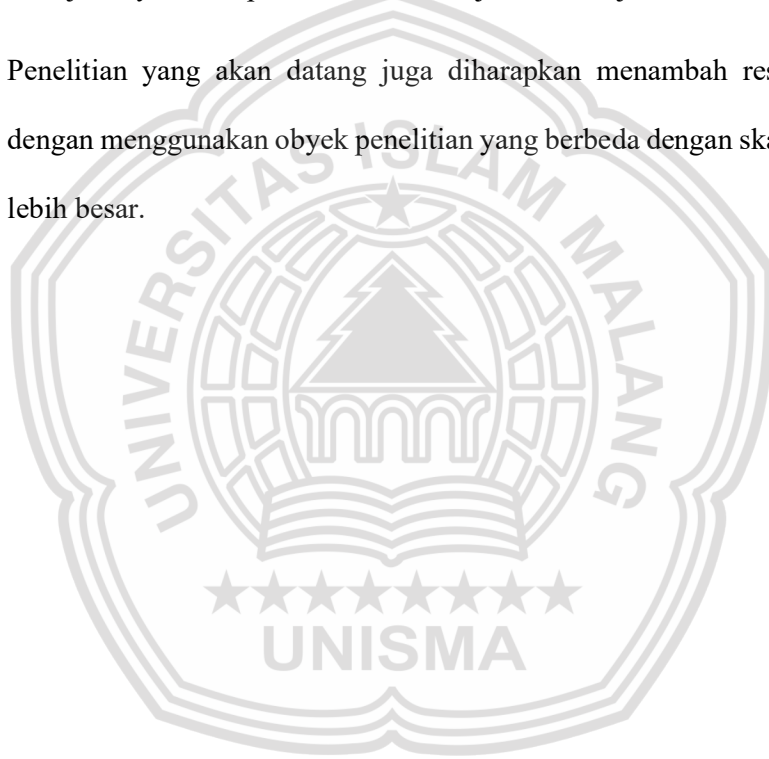
5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Hasil penelitian dari variabel disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan oleh karena itu, bagi pimpinan perusahaan sangat disarankan untuk dapat meningkatkan disiplin kerja bagi karyawan dengan cara lebih memperhatikan ketaatan karyawan terhadap aturan kantor, ketepatan waktu, kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dengan baik, dan karyawan yang konsisten menjaga stabilitas kinerjanya. Semua itu akan mendorong terciptanya disiplin kerja yang baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara maksimal.
 - b. Hasil penelitian dari variabel stress kerja (X2) walaupun tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan diharapkan tetap mampu mengelola stres kerja karyawannya agar kinerja karyawan dapat terjaga dengan baik.

2. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa kontribusi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 57,1% sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Oleh karena itu bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan bisa menambahkan variabel yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti komitmen kerja, etika kerja dan lain-lain.
- b. Penelitian yang akan datang juga diharapkan menambah responden dengan menggunakan obyek penelitian yang berbeda dengan skala yang lebih besar.



Daftar Pustaka

- Andre Fitriano, Ricky Chandra, Andy Gunawan, Jovita, Risliana, Yenny Indah Sari. 2020. *Pengaruh Stress kerja, Disiplin kerja, dan Komunikasi kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. National Super*. Jurnal Warta Edisi 63, Volume 14, Nomor 1: 1-208.
- Dea Tamara Julianti, Sunargo. 2023. *Pengaruh Disiplin, Stres kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel*. Jurnal Eco Buss. Volume 5, Nomor3.
- Gema Alwi Ainun Rosa. 2017. *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus karyawan wahana Saygon waterpark Pucangsari, Purwosari-Pasuruan)*. Skripsi. Malang : Universitas Islam Malang.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Organisasi: Behavior in Organization Internasional Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Jenny, Silvia Sofyan, Robin. 2022. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin kerja Karyawan di PT. Canang Indah*. Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis Volume 7, Nomor 2.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*, buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara,A.A.Anwar.Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Oki Dilia. 2018. *Pengaruh motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Hotel Selecta Batu)*. Skripsi. Malang : Universitas Islam Malang.



- Rivai, Veitzal dan Deddy Mulyadi, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi dan Teori ke Praktik*, Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio. 2015. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Silalahi, Febriana Ananda, Edwin Agung Wibowo, and Rahman Hasibuan. 2021. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam*. Jurnal Ilmiah. Volume 9, No 2.
- Sinambela, Lijan Poljak. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bhumi Aksara, 2020.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sondang, P Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta
- Suharyadi, P. S. (2004). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Buku Kedua. Jakarta :Bumi Aksara.
- Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.