

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STAR DEPARTEMENT STORE

Rayendra Prasetya, Niati Santa Uli

STIE Unisadhuguna, Jakarta, Indonesia

Email: rayendraprasetya@gmail.co dan butetsanta26@gmail.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia menentukan keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan suatu organisasi. Salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh karyawan suatu organisasi perusahaan maupun bukan perusahaan adalah soal kedisiplinan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja merupakan hal yang bersifat kompleks dan tidak sederhana, karena sifatnya berupa tuntutan yang terjadi terhadap pola pikir yang menjadi beban seseorang dan menghambat sistem kinerja pada tubuh seseorang. Hal ini merupakan penting bagi sebuah perusahaan untuk memperdulikan karyawannya karena apabila terjadi maka akan menghambat kinerja dari karyawan itu sendiri yang akan menghambat pencapaian perusahaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang bertujuan menggambarkan dan menganalisis suatu fenomena dengan menggunakan data numerik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Star Department Store Kelapa Gading Jakarta Utara. Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada 83 responden dari 256 populasi, yang merupakan karyawan perusahaan tersebut. Hasil penelitian melalui pengujian-pengujian statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji-t, hasil pengujian variabel independent, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Penelitian Kuantitatif.

Abstract

Human Resources are an important asset in a company, because Human Resources determine the success or failure of achieving an organization's goals. One of the important factors that must be possessed by employees of both corporate and non-corporate organizations is work discipline which can affect employee performance. Work stress is something that is complex and not simple, because it is in the form of demands placed on a person's mindset which becomes a burden on a person and hinders the performance system of a person's body. This is important for a company to care about its employees because if this happens it will hamper the performance of the employees themselves which will hamper the company's achievements. The research method used in this research is quantitative descriptive which aims to describe and analyze a phenomenon using numerical data. This research aims to determine the influence of work discipline and work stress on the performance of Star Department Store Kelapa Gading North Jakarta employees. Research data was obtained from questionnaires distributed to 83 respondents from a population of 256, who were employees of the company. Research results through statistical tests show

that work discipline and work stress influence employee performance. Based on the t-test, the independent variable test results partially have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Stress, Employee Performance, Quantitative Research.*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia menentukan keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan suatu organisasi (Prasetya & Prakoso, 2020). Salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh karyawan suatu organisasi perusahaan maupun bukan perusahaan adalah soal kedisiplinan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Eny Ariyanti, 2021). Disiplin Kerja merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi peraturan organisasi tertentu, dimana semakin disiplin dalam pekerjaan semakin tinggi produktivitas karyawan yang berarti juga kinerja perusahaan (Irnayanti Paillin & Dety Mulyanti, 2023).

Sehubungan dengan itu maka Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar” (Rahmawati, 2019). Ketidakseimbangan menurut Dessler, dapat menimbulkan beberapa masalah seperti: ketidakpuasan karyawan, Stres kerja, dan Konflik kerja (Harris, 2023).

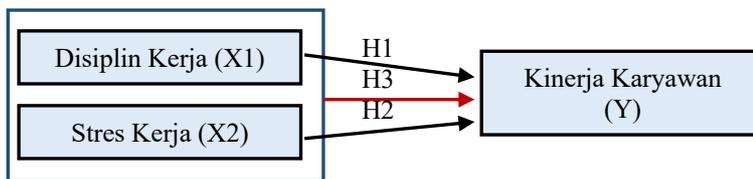
Stres kerja merupakan hal yang bersifat kompleks dan tidak sederhana, karena sifatnya berupa tuntutan yang terjadi terhadap pola pikir yang menjadi beban seseorang dan menghambat sistem kinerja pada tubuh seseorang (Irianto, 2021). Hal ini merupakan penting bagi sebuah perusahaan untuk memperdulikan karyawannya karena apabila terjadi maka akan menghambat kinerja dari karyawan itu sendiri yang akan menghambat pencapaian perusahaan. Dan secara umum kinerja karyawan didalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, melainkan kadang mengalami penurunan produktivitas (Abadi, Santosa Jaya, Ayu, & Juli, 2023).

Jadi ketidakseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan dapat melahirkan berbagai konsekuensi negatif bagi perusahaan dan karyawan dan oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola SDM secara profesional agar tercipta keseimbangan tersebut (Filliantoni, Hartono, & Sudarwati, 2019).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan mengambil Disiplin Kerja dan Stres Kerja sebagai variabel-variabel bebas yang diduga, dan akan dibuktikan, mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat, yang bekerja di Star Department Store Kelapa Gading Jakarta Utara, yang populasi karyawannya sebanyak 256 orang.

Dari uraian di atas maka peneliti dapat mengajukan rumusan masalah sebagai berikut: Apakah ada pengaruh parsial dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Star Department Store Kelapa Gading Jakarta Utara (Ghozali, 2018). Kemudian, ada pengaruh parsial dari stres kerja terhadap kinerja karyawan Star Department Store Kelapa Gading Jakarta Utara, dan pengaruh simultan dari disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja

karyawan Star Department Store Kelapa Gading Jakarta Utara. Kerangka pemikiran dapat digambarkan seperti di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah, untuk mengetahui apakah ada pengaruh parsial dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Star Department Store Kelapa Gading Jakarta Utara. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh parsial dari stres kerja terhadap kinerja karyawan Star Department Store Kelapa Gading Jakarta Utara, dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh simultan dari disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Star Department Store Kelapa Gading Jakarta Utara.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang bertujuan menggambarkan dan menganalisis suatu fenomena dengan menggunakan data numerik. Data diperoleh dengan menggunakan teknik *purposive random sampling* dari populasi yang terdapat di Star Department Store Kelapa Gading Jakarta Utara dan meminjam rumus Slovin, yang menghasilkan jumlah sampel sebesar 83 responden yang disurvei menggunakan kuesioner. Untuk itu digunakan instrumen statistik seperti: uji-t, uji-F, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji korelasi.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Disiplin Kerja

1) Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Tabel 1 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)				
Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig	Keterangan
Disiplin Kerja 1	0,560	0,2159	0,000	Valid
Disiplin Kerja 2	0,501	0,2159	0,000	Valid
Disiplin Kerja 3	0,471	0,2159	0,000	Valid
Disiplin Kerja 4	0,468	0,2159	0,000	Valid
Disiplin Kerja 5	0,704	0,2159	0,000	Valid
Disiplin Kerja 6	0,796	0,2159	0,000	Valid
Disiplin Kerja 7	0,619	0,2159	0,000	Valid
Disiplin Kerja 8	0,542	0,2159	0,000	Valid
Disiplin Kerja 9	0,593	0,2159	0,000	Valid
Disiplin Kerja 10	0,543	0,2159	0,000	Valid

Hasil olahan data (SPSS 25)

Tabel di atas merupakan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1). Terlihat keseluruhan 10 pernyataan kuesioner adalah valid, karena nilai r-hitung yang

dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r-tabel yang ada untuk $n = 83$ (delapan puluh) yaitu 0,2159.

2) Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Tabel 2. Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig	Keterangan
Stress Kerja 1	0,408	0,2159	0,000	Valid
Stress Kerja 2	0,643	0,2159	0,000	Valid
Stress Kerja 3	0,544	0,2159	0,000	Valid
Stress Kerja 4	0,645	0,2159	0,000	Valid
Stress Kerja 5	0,635	0,2159	0,000	Valid
Stress Kerja 6	0,551	0,2159	0,000	Valid
Stress Kerja 7	0,481	0,2159	0,000	Valid
Stress Kerja 8	0,650	0,2159	0,000	Valid
Stress Kerja 9	0,318	0,2159	0,000	Valid
Stress Kerja 10	0,361	0,2159	0,000	Valid

Hasil olahan data (SPSS 25)

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk masing-masing dari pernyataan kuesioner variabel Stress Kerja (X2) adalah valid, karena nilai r-hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r-tabel yang ada untuk $n = 83$ (delapan puluh) yaitu 0,2159.

3) Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0,689	0,2159	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,689	0,2159	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,750	0,2159	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,558	0,2159	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,704	0,2159	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 6	0,698	0,2159	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 7	0,494	0,2159	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 8	0,715	0,2159	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 9	0,744	0,2159	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 10	0,648	0,2159	0,000	Valid

Hasil olahan data (SPSS 25)

Untuk variabel terikat Kinerja karyawan (Y), diketahui bahwa sepuluh butir pernyataan yang digunakan dalam instrument penelitian memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Adapun koefisien korelasi berkisar diantara 0,494 sampai dengan 0,750. Hal ini dapat diartikan bahwa butir-butir pernyataan diatas adalah valid seluruhnya.

4) Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja Reliability Statistics

Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,779	10

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji reliabilitas variabel Kedisiplinan (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,779 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan data instrument variabel kedisiplinan adalah reliabel.

5) Hasil Uji Reliabilitas Stress Kerja (X1)

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Setres Kerja Reliability Statistics

Tabel 5 Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,703	10

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Tabel 5, untuk uji reliabilitas variabel Stres kerja (X2) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,703 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan data instrument variabel stres kerja adalah reliabel.

6) Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan Reliability Statistics

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,856	10

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 6, untuk uji reliabilitas variabel Kinerja karyawan (Y) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,856 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan data instrument variabel kinerja karyawan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik
1) Uji Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 7 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual 83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,27126141
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,082
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,165 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Uji normalitas adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov- Smirnov yang digunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi normal (Pinem, 2020). Distribusi normal adalah distribusi yang simetris dan berbentuk lonceng. Jika signifikansi < 0,05 kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Jika signifikansi > 0,05 data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independent (Firmansyah, 2022). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinieritas, yaitu mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1 (Imaddudin, 2023).

Hasil perhitungan nilai Tolerance juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10 yaitu kedisipilinan 0,999 dan stres kerja 0,999 yang berarti tidak ada korelasi yang kuat antar variabel independen. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 8. Uji Multikolinieritas Koefisien Korelasi (*Pearson Correlations*)

Tabel 8 Uji Multikolinieritas Koefisien korelasi (<i>Pearson Correlations</i>)								
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VF
1	(Constant)	3,734	0,730		5,117	0,000		
	X1	0,399	0,094	0,427	4,233	0,000	0,999	1,001
	X2	0,049	0,062	0,079	0,781	0,437	0,999	1,001

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

6) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya Ghozali (Mamlukhah & Susanto, 2023). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas (Pauji & Nurhasanah, 2022).

Dari output di samping, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ke dua variabel independent lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,086	0,391		-0,221	0,826
	X1	0,005	0,050	0,012	0,107	0,915
	X2	0,047	0,033	0,154	1,392	0,168

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

7) Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat pada variabel bebas (independent: Kedisiplinan (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel terikat (dependent): Kinerja Karyawan (Y) (Amelia, Manurung, & Purnomo, 2022). Berikut ini hasil dari analisis linear berganda. Berdasarkan persamaan regresi di atas diketahui nilai konstanta sebesar 3,734 yang menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan dan stres kerja memiliki nilai tetap positif sebesar 3,734 dengan asumsi variabel kinerja karyawan bernilai tetap atau nol (0). Koefisien regresi variabel kedisiplinan diperoleh 0,399 dan signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja diperoleh nilai 0,049 dan signifikansi 0,437 yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10 Analisis Regresi Linear Berganda						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,734	0,730		5,117	0,000
	X1	0,399	0,094	0,427	4,233	0,000
	X2	0,049	0,062	0,079	0,781	0,437

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

8) Uji-t (pengaruh parsial)

Dari perhitungan didapat nilai T tabel, $df = n - k - 1$ atau $83 - 2 - 1 = 80$ sebesar 1,990. Berdasarkan tabel output spss diatas diketahui nilai Thitung variabel kedisiplinan adalah sebesar 4,233. Karena nilai t hitung $4,233 > t$ tabel 1,990 maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan(X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y).

Berdasarkan tabel output spss diatas diketahui nilai t hitung variabel stres kerja adalah sebesar 0,781. Karena nilai t hitung $0,781 < t$ tabel 1,990. maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja(X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y).

Tabel 11. Uji – t (Pengaruh Parsial)

Tabel 11 Uji - t (Pengaruh Parsial)						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,734	0,730		5,117	0,000
	X1	0,399	0,094	0,427	4,233	0,000
	X2	0,049	0,062	0,079	0,781	0,437

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

9) Uji-F (pengaruh simultan)

Dari perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 9,177 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan. $df = n - k - 1$. $df = 83 - 2 - 1 = 80$ Hasil diperoleh untuk f tabel = 3,11. Karena nilai F hitung $> F$ tabel ($9,177 > 3,11$) maka dapat disimpulkan kedisiplinan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Olahan Data SPSS

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,384	2	0,692	9,177	,000 ^b
	Residual	6,034	80	0,075		
	Total	7,418	82			

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS

10) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya nilai Adjusted R^2 adalah 0,579, hal ini berarti 57,9% variabel kedisiplinan dan stres kerja mampu memprediksi variabel kinerja karyawan, dan sisanya 42,1% dipengaruhi variabel lain diluar model.

Tabel 13. Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,768 ^a	0,589	0,579	0,10985	2,012

a. Predictors: (Constant), X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab IV dengan jumlah sampel 83 responden karyawan di STAR department store kelapa gading jakarta utara maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan uji-t variabel independent Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai Thitung 4,233 > Ttabel 1,990 dan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 < 0,05.
- 2) Berdasarkan uji-t variabel independent Stres Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai Thitung 0,781 < Ttabel 1,990) dan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,437 > 0,05.
- 3) Berdasarkan uji-F variabel independent Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari perbandingan nilai Fhitung 9,177 > F-tabel 3,11 dan nilai Signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, Santosa Jaya, I. Made, Ayu, Ida, & Juli, Nikade. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 13(2).
- Amelia, Anika, Manurung, Khoirul Ardani, & Purnomo, Daffa Baihaqi. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2). <https://doi.org/10.47467/Mk.V21i2.935>
- Eny Ariyanti. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kariawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Bagan Batu. *Skripsi*.
- Filliantoni, Bryan, Hartono, Sri, & Sudarwati, Sudarwati. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01). <https://doi.org/10.29040/Jie.V3i01.460>
- Firmansyah. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Perspektif*, 1(3). <https://doi.org/10.53947/Perspekt.V1i3.194>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *Variabel Pemoderasi. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23 (2)(1470).
- Harris, Jaudat Iqbal. (2023). Perencanaan Analisis Jabatan, Rekrutmen, Seleksi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Kariawan. *Jurnal Islamika*, Vol. 5.
- Imaddudin. (2023). Komunikasi Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Fave Hotel Braga Bandung. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 6(1). <https://doi.org/10.23887/jmpp.v6i1.59632>
- Irianto, Igam Mahendra Sukma. (2021). "Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Bank BRI KC Lumajang)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB UB*, 10(2).
- Inayanti Paillin, & Dety Mulyanti. (2023). Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Tinjauan Teoritis. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.55606/Jupsim.V2i2.1293>
- Mamlukhah, Mamlukhah, & Susanto, Heru. (2023). Implementasi Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di Sma Favorit Nu Tegaldlimo. *Jurnal Tarbiyatuna: Jurnal Kajian Pendidikan, Pemikiran Dan Pengembangan Pendidikan Islam*, 3(2). <https://doi.org/10.30739/Tarbiyatuna.V3i2.1938>
- Pauji, Ipan, & Nurhasanah, Nunung. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *Seiko : Journal Of Management & Business*, 5(2).
- Pinem, Yames Mabhasa. (2020). Analisis Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Bappeda Cabang Binjai). *Kumpulan Karya ilmiah Fakultas SOSial Sains*, 02(02).
- Prasetya, Eka Budhy, & Prakoso, Bagus. (2020). Perancangan Sistem Pengelolaan Inventory dan Pelayanan Purna Jual (SIPENIPAL) Berbasis Web Menggunakan Metode FAST (Studi Kasus : PT. Anugrah Global Inti Persada). *Tekinfo*, 21(2).
- Rahmawati, Diah. (2019). Perancangan Sistem Informasi Tes Online Kinerja Pegawai di PT. Ching Luh Indonesia Berbasis Web. *UNISTEK*, 6(2). <https://doi.org/10.33592/unistek.v6i2.233>

