



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ALL NIPPON AIRWAYS PADA BAGIAN FRONT LINIER PT JASA ANGKASA SEMESTA TANGERANG**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT ALL NIPPON AIRWAYS ON THE FRONT LINE OF PT JASA ANGKASA SEMESTA TANGERANG***

**Benny Bastian<sup>1</sup>, Pusporini Palupi Jamaludin<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [bastianbenny777@gmail.com](mailto:bastianbenny777@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01399@unpam.ac.id](mailto:dosen01399@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

**Article Info**

**Article history :**

Received : 04-08-2025

Revised : 05-08-2025

Accepted : 07-08-2025

Published : 10-08-2025

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of work discipline and work stress on employee performance at All Nippon Airways in the Front Line Section of PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang. The method used in this study is a quantitative method, primary data collection techniques and secondary data, which are used through research techniques (questionnaires of 63 respondents), observation, literature studies. The analysis methods used in this study are validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, determination tests and significant tests (t-test and F-test). The results of the work discipline correlation coefficient are 0.548 or 54.8% and the work stress correlation coefficient value is 0.485 or 48.5%. So it can be interpreted that the relationship between work discipline and work stress variables on employee performance is a strong correlation. The determination coefficient value is obtained at 34.4%. While the remaining 65.6% is influenced by factors. The significant knowledge value of the influence of work discipline on employee performance is 0.000 <0.05 and the t count value is 5.041 > t table 1.999. it can be concluded that Ha is accepted and Ho is rejected, which means that there is an influence of work discipline on employee performance. It is known that the significant value for the influence of work stress on employee performance is 0.000 <0.05 and the t count value is 4.337 > t table 1.999, it can be concluded that Ho is accepted Ha is rejected, which means that there is an influence of work stress on employee performance. And it is known that the significant value for the influence of work discipline and work stress on employee performance is 0.000 <0.05 and the f count value is 15.741 > F table 3.15, it can be concluded that Ho is rejected and Ha is accepted, which means that there is an influence of work discipline and stress on employee performance at All Nippon Airways in the Front Line Section of PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang..*

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

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di All Nippon Airways Pada Bagian Front Linier PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif, Teknik pengumpulan data primer dan data sekunder, yang digunakan melalui teknik penelitian (kuesioner sebanyak 63 responden), observasi, studi pustaka. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi



klasik, uji regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi dan uji signifikan (uji t dan uji F). Hasil koefisien korelasi disiplin kerja sebesar 0,548 atau 54,8% dan nilai koefisien korelasi stress kerja sebesar 0,485 atau 48,5%. Maka dapat diartikan drajat hubungan antara variabel disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan merupakan korelasi kuat. Nilai koefisien determinasi tersebut diperoleh sebesar 34,4%. Sedangkan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi oleh faktor. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $5,041 > t$  tabel 1,999. dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $4,337 > t$  tabel 1,999, dapat disimpulkan  $H_o$  diterima  $H_a$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dan diketahui nilai signifikan untuk pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai f hitung  $15,741 > F$  tabel 3,15, dapat disimpulkan bahwa  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada di All Nippon Airways Pada Bagian Front Linier PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang

**Kata Kunci : Displin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.**

## PENDAHULUAN

Disiplin merupakan suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan karena didalam menjalankan aktifitas atau kegiatan sehari-hari disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan kedisiplinan tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Kedisiplinan perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar karyawan mena'ati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya mena'ati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa disertai pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Kedisiplinan karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dari hasil pengamatan pada perusahaan All Nippon Airways pada Bagian Front Liner PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang. Berikut data tabel terkait kehadiran pada All Nippon Airways pada Bagian Front Liner PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang

**Tabel 1.1**  
**Absensi Kerja Karyawan di All Nippon Airways pada Bagian Front**  
**Liner PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang**  
**Priode 2021-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat (hari)	Tanpa Keterangan	Total	Persentase(%)
2022	61	31	44	75	45,7%
2023	65	29	34	63	40,9%
2024	63	35	47	82	51,6%

Sumber : Di All Nippon Airways pada Bagian Front Liner PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang

2025

Berdasarkan hasil observasi, berikut data tabel 1.1 yang ada di All Nippon Airways pada Bagian Front Liner PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang data terkait absensi diatas dapat diketahui tingkat keterlambatan dan tanpa keterangan di All Nippon Airways pada Bagian Front Liner PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang. Dapat dilihat dari jumlah ketidak hadiran karyawan yang masih tinggi terdapat pada tahun 2024 yaitu sebanyak 35 orang terlambat, dan karyawan yang tanpa keterangan sebanyak 47 orang. Dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang



memperhatikan disiplin waktu untuk hadir diperusahaan dari indikator khususnya disiplin kerja di point kualitas All Nippon Airways pada Bagian Front Liner PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang. Dari informasi yang diperoleh karyawan All Nippon Airways pada Bagian Front Liner PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang. keterlambatan disebabkan kemacetan diperjalanan, terjadi kecelakaan yang tidak disengaja seperti ban bocor, kehabisan bensin dan jarak antara rumah kekantor yang lumayan jauh serta karyawan yang izin karena urusan pribadi. Tindakan tersebut merupakan tindakan yang kurang baik yang dilakukan keryawan terhadap perusahaan mengapa demikian karena jika perusahaan tidak menegur karyawan yang terlambat atau tanpa keterangan hal ini akan mengakibatkan terjadinya kebiasaan pada karyawan. Pihak perusahaan PT Jasa Angkasa Semesta di All Nippon Airways pada Bagian Front Liner masih mentolerasikan karyawan yang terlambat satu kali dengan adanya teguran tetapi jika karyawan itu terlambat lebih dari satu kali pihak perusahaan memberikan sebuah sanksi berupa surat peringatan pertama kepada karyawannya dan jika karyawan sering terlambat dan alfa atau tanpa keterangan pihak perusahaan juga memberikan sanksi dengan mengeluarkan karyawan tersebut. Selain itu ditemukan adanya kelemahan dalam fungsi supervisi, khususnya dalam hal penyampaian masukan secara berkala kepada karyawan. Supervisor yang seharusnya berperan aktif dalam membimbing, mengarahkan, dan mengevaluasi kinerja karyawan justru kurang optimal dalam menjalankan fungsinya. Masukan yang seharusnya diberikan secara rutin dan terstruktur, baik berupa apresiasi atas kinerja yang baik maupun koreksi terhadap kekurangan, tidak tersampaikan dengan baik dan konsisten. Kondisi ini menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang mendapatkan arahan yang jelas, sehingga berdampak pada menurunnya motivasi dan kedisiplinan kerja. Ketidakhadiran dan keterlambatan yang cukup tinggi sebagaimana terlihat pada data absensi juga dapat menjadi indikasi lemahnya pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh atasan langsung. Tanpa adanya komunikasi yang efektif dan evaluasi berkala dari supervisor, karyawan menjadi kurang menyadari pentingnya kontribusi dan tanggung jawab mereka dalam menjaga kinerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam sistem supervisi dengan mendorong supervisor agar lebih aktif memberikan feedback secara rutin dan membangun komunikasi dua arah yang konstruktif dengan seluruh anggota tim. Dengan begitu, diharapkan kinerja dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat secara signifikan.

**Tabel 1.2**  
**Pra-Survey Stress Kerja di All Nippon Airways pada Bagian Front Liner PT**  
**Jasa Angkasa Semesta Tangerang**

No	Indikator	Pertanyaan	Responden	Setuju	Tidak Setuju
1	Konflik peran	Apakah pimpinan selalu memberikan sikap yang baik kepada karyawannya?	35	17	18
2	Beban kerja	Apakah pembagian kerjaan di perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawannya?	35	23	12
3	Pengembangan karir	Apakah perusahaan selalu memberikan peluang dan pengembangan karir kepada setiap karyawan?	35	11	24

Sumber : Kuesioner di All Nippon Airways pada Bagian Front Liner PT Jasa Angkasa Semesta 2025



Dari tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja di All Nippon Airways pada Bagian Front Liner PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang Konflik peran pada All Nippon Airways pada Bagian Front Liner PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang yaitu terkait hubungan kerja yang tidak seimbang mengakibatkan masalah di All Nippon Airways pada Bagian Front Liner PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang masih jauh dari target yang telah ditentukan. Dapat dilihat dari hasil yang diperoleh terdapat di indikator konflik peran yang dimana beban yang diberikan di perusahaan di All Nippon Airways pada Bagian Front Liner PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang masih terbilang banyak yang tidak setuju, terdapat nilai responden di setuju berjumlah 17 responden tidak setuju dan berjumlah 18 responden yang berisi pertanyaan apakah pimpinan selalu memberikan sikap yang baik kepada karyawannya, di perusahaan PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang pimpinannya masih kurang dalam mengayomi karyawannya terlihat kurang memperhatikan karyawannya terutama di dalam pekerjaan terlihat sangat cuek sekali pimpinannya tak hanya itu pimpinan perusahaan juga tidak memberikan masukan atau arahan kepada karyawannya untuk kemajuan suatu perusahaannya seperti apa. yang dibarengi pada pertanyaan keduanya pada indikator beban kerja yang berjumlah 23 responden di setuju dan 12, dengan pertanyaan apakah pembagian kerja di perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawannya. terlihat di dalam PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang pembagian pekerjaan masih kurang adil perusahaan memberikan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawannya, selian itu karyawan lain selalu dituntut melkaukan pekerjaan yang bukan mejadi pegangan pekerjaan dia di bagian tersebut.

**Tabel 1.3**  
**Data Kinerja Karyawan di All Nippon Airways pada**  
**Bagian Front Liner PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang**

Periode	Very Good (3)		Good (2)		Standar (1)		Jumlah	Maksimum
	Frekuensi	Nilai	Frekuensi	Nilai	Frekuensi	Nilai	Skor	Skor
2022	14	42	36	72	11	11	125	183
2023	18	54	34	68	13	13	135	195
2024	16	48	32	64	15	15	127	189
<b>Total</b>							<b>387</b>	<b>567</b>
<b>Rata-rata</b>							<b>129</b>	<b>189</b>
<b>F=Frekuensi, N= Frekuensi x Skor Jumlah Responden</b> <b>Jumlah Dimensi= 3</b> <b>Maks Skor = Jumlah Responden x Skor tertinggi</b>								

Sumber : di All Nippon Airways pada Bagian Front Liner PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang 2025

Tabel 1.3 adalah hasil penilaian kinerja karyawan di All Nippon Airways pada Bagian Front Liner PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang yang menyajikan data kinerja karyawan pada bagian Front Liner dari tahun 2022 hingga 2024 berdasarkan tiga kategori penilaian, yaitu very good 3 poin, good 2 poin, dan Standar 1 poin. Setiap kategori dinyatakan dalam bentuk frekuensi dan nilai, hasil perkalian antara frekuensi dengan skor kategori tersebut. pada tahun 2022 terdapat 14 karyawan yang memperoleh penilaian very good, dengan total nilai 42 dan 36 karyawan dengan penilaian good, nilai totalnya 72 kemudian 11 karyawan dengan penilaian Standar, nilai totalnya 11 Sehingga, jumlah keseluruhan skor kinerja pada tahun ini adalah 125, dari maksimum skor yang mungkin dicapai sebesar pada tahun 2023 terjadi peningkatan skor 18 karyawan dinilai very good dengan skor 54, 34 karyawan dinilai good dengan skor 68, 13 karyawan mendapat penilaian standar dengan skor 13. Total skor keseluruhan kinerja di tahun 2023 adalah 135, dari maksimum skor sebesar 195. pada tahun 2024 yaitu 16 karyawan berada pada kategori very good dengan skor 48, 32 karyawan pada kategori good dengan skor 64, dan 15 karyawan pada kategori Standar



dengan skor 15. Sehingga, total skor pada tahun 2024 adalah 127, dari maksimal skor sebesar 189. Rekapitulasi dan Rata-rata jika dijumlahkan secara keseluruhan dari tiga tahun tersebut, total skor kinerja karyawan adalah 387, dan total skor maksimum yang dapat dicapai adalah 567, rata-rata skor kinerja karyawan per tahun adalah 129, sedangkan rata-rata skor maksimum adalah 189.

## **Kajian Pustaka**

### **1. Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2020:89) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

### **2. Stes Kerja**

Stes kerja merupakan kondisi dimana seorang pegawai yang memiliki ketegangan dan dapat menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi dari seorang pegawai. Menurut Mangkunegara (2021:155) stres kerja adalah "perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan". Menurut Vanchapo (2020:37) stres kerja merupakan “keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidak sesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya”.

### **3. Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:83) kinerja ialah hasil kerja yang dilakukan oleh individu maupun sekelompok individu pada suatu perusahaan sesuai dengan kewewenangan sertatugas tertentu untuk memenuhi tujuan organisasi tanpa melanggar hukum atau menyimpang terhadap moral serta etika. Menurut Hasibuan (2017:94) kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik kinerja seseorang guna menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka, yang diukur melalui keterampilan, pengalaman, keunggulan, serta waktu. Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja merupakan konsekuensi dari kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas secara kualitas serta kuantitas sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepada mereka.

## **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Metode penelitian juga bermanfaat untuk memudahkan peneliti dalam membuat strategi, menetapkan proses dan teknik yang akan digunakan dalam upaya pengumpulan data dan melakukan analisis. Terdapat dua penelitian yang digunakan para peneliti dalam lingkup ilmu sosial, yaitu metode kuantitatif dan metode kualitatif. Diantara dua metode penelitian tersebut jenis penelitian yang diteliti ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dikatakan sebagai metode tradisional karena popularitasnya sudah cukup lama. Metode penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme sehingga disebut dengan metode positivistik. Menurut Sugiyono (2020) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian kuantitatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap prestasi kerjan

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Instrumen****a. Uji Validitas****Tabel 4.8****Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
1	Karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu di tempat kerja	0,321	0,248	Valid
2	Karyawan tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan yang tidak jelas	0,384	0,248	Valid
3	Karyawan selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang di tentukan oleh perusahaan	0,496	0,248	Valid
4	Karyawan selalu mengenakan seragam sesuai dengan hari yang ditentukan	0,636	0,248	Valid
5	Karyawan mengetahui sepenuhnya peraturan yang sudah di tetapkan perusahaan	0,686	0,248	Valid
6	Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan	0,475	0,248	Valid
7	Karyawan mengerjakan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	0,485	0,248	Valid
8	Karyawan melakukan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar kerja diperusahaan	0,572	0,248	Valid
9	Karyawan melaksanakan semua aturan jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan	0,551	0,248	Valid
10	Karyawan mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	0,698	0,248	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung > rtabel 0,248 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel disiplin kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

**Tabel 4.9****Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Stres Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
1	Peran yang diberikan perusahaan kepada karyawan mudah di mengerti.	0,593	0,248	Valid
2	Perusahaan memberikan peran yang menantang kepada karyawan.	0,486	0,248	Valid
3	Jika terjadi konflik dalam peran maka perusahaan berusaha untuk menyelesaikannya.	0,533	0,248	Valid
4	Hubungan antar peran di perusahaan berjalan dengan baik.	0,313	0,248	Valid
5	Beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan kemampuannya.	0,435	0,248	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya.	0,484	0,248	Valid



7	Karyawan selalu berusaha melakukan pekerjaannya sesuai dengan SOP (standar operasional prosedur).	0,578	0,248	Valid
8	Pengembangan karir di lakukan dengan baik oleh perusahaan.	0,636	0,248	Valid
9	Pengembangan karir di lakukan berdasarkan penilaian kinerja karyawan.	0,334	0,248	Valid
10	Pengembangan karir akan diprioritaskan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.	0,433	0,248	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,248 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel stres kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

**Tabel 4.10**

**Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1	karyawan selalu tepat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.	0,525	0,248	Valid
2	karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu sesuai dengan harapan Perusahaan.	0,296	0,248	Valid
3	Adanya kemampuan kecekatan dalam melakukan kinerja yang di berikan oleh perusahaan	0,469	0,248	Valid
4	karyawan bekerja selalu memenuhi target yang sudah ditentukan.	0,537	0,248	Valid
5	karyawan bertanggung jawab dengan apa yang saya kerjakan.	0,604	0,248	Valid
6	karyawan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan teliti.	0,566	0,248	Valid
7	karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan akurat.	0,350	0,248	Valid
8	karyawan mampu berinteraksi dengan pemohon secara langsung maupun tidak langsung.	0,428	0,248	Valid
9	Pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan mudah dimegerti	0,473	0,248	Valid
10	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan karyawan	0,588	0,248	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,248 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja XI**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,703	2

Sumber: Olahan Data SPSS 26

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa *Cronbach's Alpha* memiliki nilai sebesar 0,703 hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki data *reliable*, dapat dibuktikan bahwa nilai  $0,703 > 0,60$

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja X2**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,654	2

Sumber: Olahan Data SPSS 26

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa *Cronbach's Alpha* memiliki nilai sebesar 0,653 hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki data *reliable*, dapat dibuktikan bahwa nilai  $0,654 > 0,60$

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan Y**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,769	3

Sumber: Olahan Data SPSS 26

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa *Cronbach's Alpha* memiliki nilai sebesar 0,769 hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki data *reliable*, dapat dibuktikan bahwa nilai  $0,769 > 0,60$



**2. Uji Asumsi Klasik**  
**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4.14**  
**Uji Uji Normalitas Data P-P Plot**

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.9673	47.5453	40.8889	2.41670	63
Std. Predicted Value	-2.864	2.754	.000	1.000	63
Standard Error of Predicted Value	.429	1.339	.689	.272	63
Adjusted Predicted Value	32.2196	47.1485	40.9120	2.49041	63
Residual	-9.42950	10.03272	.00000	3.33630	63
Std. Residual	-2.780	2.958	.000	.984	63
Stud. Residual	-3.026	3.206	-.003	1.027	63
Deleted Residual	-11.16691	11.78037	-.02311	3.64146	63
Stud. Deleted Residual	-3.259	3.492	-.003	1.057	63
Mahal. Distance	.008	8.688	1.968	2.508	63
Cook's Distance	.000	.597	.032	.103	63
Centered Leverage Value	.000	.140	.032	.040	63

a. Dependent Variable: VAR00003

Sumber: Olahan Data SPSS 26

Melihat tampilan grafik normal probability plot diatas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal

**b. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4.15**  
**Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,600	4,889		2,782	0,007		
	X1	0,412	0,131	0,395	3,150	0,003	0,696	1,436
	X2	0,267	0,125	0,268	2,139	0,036	0,696	1,436

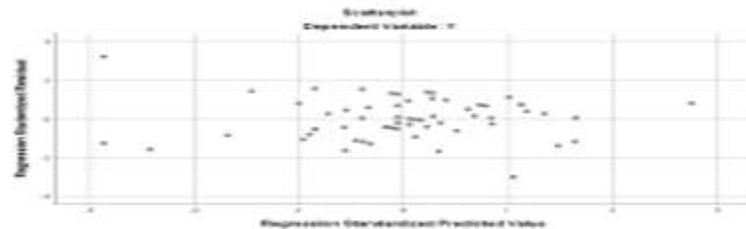
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data SPSS 26

- 1) Nilai tolerance untuk variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,696 > 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90%, nilai VIF sebesar 1,436 > 10 sehingga variabel stress kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas
- 2) Nilai tolerance untuk variabel stress kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,696 > 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90%, nilai VIF sebesar 1,436 > 10 sehingga variabel stress kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas



**c. Uji Heterosketastisitas**



Sumber: Olahan Data SPSS 26

**Gambar 4.3**

**Uji Heteroskedastisitas**

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

**d. Uji Autokorlasi (Durbin Watson)**

**Tabel 4.16**  
**Uji Autokorelasi Durbin Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.587 <sup>a</sup>	0,344	0,322	3,39145	1,835
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,835. Nilai ini berada di atas nilai rata-rata, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi di antara residual (galat) pada model regresi autokorelasi ini

**3. Uji Regresi**

**Tabel 4.19**  
**Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja X1 dan Stres Kerja X2 Terhadap Kinerja Karyawan Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,600	4,889		2,782	0,007
	X1	0,412	0,131	0,395	3,150	0,003
	X2	0,267	0,125	0,268	2,139	0,036
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

- a. Nilai konstanta sebesar 13,600 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan stress kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,600 poin



- b. Nilai disiplin kerja (X1) 0,412 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel stres kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,412 poin
- c. Nilai stress kerja (X2) 0,265 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel stress kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,265 poin

**4. Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4.23**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja X<sub>1</sub> dan Stres Kerja X<sub>2</sub> Terhadap Kinerja Karyawan Y**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.587 <sup>a</sup>	0,344	0,322	3,39145	1,835
a. Predictors: (Constant), X <sub>2</sub> , X <sub>1</sub>					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,586 artinya variabel disiplin kerja dan stress kerja memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan

**5. Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.26**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja X<sub>1</sub> dan Stres Kerja X<sub>2</sub> Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.587 <sup>a</sup>	0,344	0,322	3,39145	1,835
a. Predictors: (Constant), X <sub>2</sub> , X <sub>1</sub>					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,344, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 34,4%. Sedangkan sisanya sebesar (100%-34,4%) = 65,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis



**6. Uji Hipotesis**

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Hipotensis Uji t Disiplin Kerja X1 Terhadap Kinerja Karyawan Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,093	4,543		3,983	0,000
	X1	0,566	0,112	0,542	5,041	0,000

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja X<sub>1</sub> diperoleh nilai thitung 5,041 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) maka didapatkan persamaannya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,041 > 1,999$  artinya H<sub>0</sub> diterima H<sub>a</sub> ditolak dengan kata lain variabel disiplin kerja X1 berpengaruh signifikan terhadap Y.

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Hipotensis Uji t Stres Kerja X2 Terhadap Kinerja Karyawan Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,507	4,492		4,788	0,000
	X2	0,484	0,112	0,485	4,337	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian variabel stress kerja X<sub>2</sub> diperoleh nilai thitung 4,337 Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) maka didapatkan persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,337 > 1,999$  Artinya H<sub>0</sub> diterima H<sub>a</sub> ditolak dengan kata lain variabel stress kerja X2 berpengaruh signifikan terhadap Y

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin Kerja X1 dan Stres Kerja X2 terhadap Kinerja Karyawan Y**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362,107	2	181,054	15,741	.000 <sup>b</sup>
	Residual	690,115	60	11,502		
	Total	1052,222	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah dari SPSS

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 15,741 Dan nilai signifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y, dibuktikan dengan nilai Fhitung  $15,741 > F_{tabel} 3,15$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  Maka dapat ditarik keputusan H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima.



## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, pada yang telah diuraikan, maka penelitan dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 18,093 + 0,566 X_1$  Hal ini dibuktikan dengan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau ( $5,041 > 1,999$ ), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai  $\rho$  value  $> \text{Sig}.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja  $X_1$  secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan  $Y$ .
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 21,507 + 0,484 X_2$ . Hal ini dibuktikan dengan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau ( $4,337 > 1,999$ ), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai  $\rho$  value  $< \text{Sig}.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja  $X_2$  secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan  $Y$
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 13,600 + 0,412 X_1 + 0,265 X_2$ . dan uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar ( $15,741 > 3,15$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ). Dengan demikian  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja  $X_1$  dan stress kerja  $X_2$  secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan  $Y$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ade Agus Diama Purwa Ketut Diputra dan Ida Bagus Ketut Surya. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT. Destination Asia Bali.. *Manajemen Bisnis dan Akuntansi* Vol 4, No 5, 2018 e-ISSN: 7693-2356 p-ISSN :3429-5671
- Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur A. 2018. Pengaruh Rengar dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration* Vol 2, No 2. hlm. 242-247. Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam
- Aditomo Wirawan. 2018. *Pengantar Manajemen*. Malang: AE Publishing.
- Aidil Amin Effendy & Juwita Ramadani Fitri Jural Ilmiah MEA (Manajemen ekonomi dan Akuntansi) Vol 3, No 12, 2019 e-ISSN: 2460- 3217 e-ISSN:7694- 3429 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. MODERNLAND REALTY, TBK)
- Algifari. (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Apfia Ferawati. *AGORA Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* Vol.5, No.1, 2017 e-ISSN : 2330- 3512 p-ISSN : 1828- 3472 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.



- Bangun, Wilson. 2017. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Chairunisah, Siti. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat)*. Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma, Depok.
- Danang Sunyoto. 2017. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Dewi, Sarita Permata. 2016. *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dicky Saputra, N. L. (2019). *Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14.
- Edwin B. Fillipo (2019), *Manajemen Personal*. Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Gery dessler (2017).” *Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: Selemba Empat, Hariajan D.M.
- Ghozali Imam (2019). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partical Least Square (PLS)*, edisi ke-4. Badan Penerbit Undip.
- Ghozali. 2018. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (edisi kelima)”*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T. Hani. 2020, *“Manajemen Edisi 2”*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu SP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN.
- Joni Heruwanto, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. NUSAMULTI CENTRALESTARI TANGERANG* Jurnal Manajemen Kewirausahaan. Vol.17 No. 01, Juni 2020 e-ISSN 2680-3256 p-ISSN. 1858-1048
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke5)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Liana Sari. *Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. WENANGCEME RLAN G PRESS*. Jurnal Riset Ekonomi Vo1 3, No 2, 2017 e-ISSN: 3487-8794 ISSN:4562- 8721
- Mangkunegara, A Anwar Prabu. 2018. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A Anwar Prabu. 2022. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mashun, Mohamad. 2017 *“Human Resourese Manajemen”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2016). *Sistem Informasi Akuntans*. Jakarta, Mitra.
- Muhammad Arif, Taufik Maulana, Muhammad Taufik Lesmana 2019 *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Sosial dan



- Hukum VOL 4, NO 1 (2020) APRIL 2020 ISSN :26849275
- Nawawi, Hadari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Puspurini Palupi Jamaludin, Miftah Azizi. Peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koza Presisi Indonesia Kota Tangerang . Jurnal Ilmiah Ekonomi. Jilid Nomor 2 Juli 2021. ISNN Online 2615-2134
- Rivai, Veitzhal. 2017. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Jakarta:PT.Raja Grafindo.
- Sadili Samsudin (2019:22). “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta : Murai Kencana.
- Sarwono, Jonathan. 2017. “*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*”. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2020. “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*”. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. TokoGunung Agung. Jakarta.
- Simamora (2017:4). Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Siswanto (2020) *Pengantar Manajemen, Jakarta : Bumi Aksara.*
- Siti Maryam, Puspurini Palupi Jamaludin, Paringsih Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat.Jurnal Riset Manajemen. Vol 2 . No 3 2024 Indah
- Sondang P Siagian, (2018:26). Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta :PT Bumi, Aksara.
- Sugiyono. 2018. “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi (2019:16). Metodologi Penelitian,Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto. (2018). Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2018. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Veta Lidya Delimah Pasarib. Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat Periode 2018. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi Vol 8, No 1, 2021 e-ISSN: 2614-5456 p-ISSN: 2354-6557
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wijarnoko. 2018. Psikologi Pengajaran. Yogyakarta: Media Abadi.
- Windri S. Sengkey, Ferdy Roring dan Lucky O. H. Dotulong. Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vo1 2, No 9, 2017 e-ISSN: 7689-4287 p-ISSN :2938-1972