

PENGARUH STRES KERJA, PENGAWASAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. NUSA KAHYANGAN ASRI KETEWEL GIANYAR

Oleh:

I Komang Trisna¹

I Ketut Setia Sapta²

I Nengah Sudja³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: trisnaikomang@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yang merupakan aset penting dalam suatu organisasi. Untuk pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai diperlukan upaya agar perusahaan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan mencapai kinerjanya, bila karyawan dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula, akan tetapi adakalanya perencanaan kinerja oleh organisasi tidak berjalan efektif karena adanya suatu penyebab tertentu. Faktor yang menyebabkan hal tersebut karena adanya tekanan kerja dari atasan, lingkungan kerja yang tidak harmonis dan tenggang waktu penyelesaian tugas yang irrasional sehingga membuat karyawan mengalami stres. Masalah-masalah seperti ini membuat perencanaan kinerja menjadi tidak efektif, karena stres kerja dapat menurunkan kinerja dan semangat karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu maka Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Pengawasan, Dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar.

Untuk memecahkan permasalahan tersebut dilakukan pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. kepada 64 orang responden dengan Teknik sampel jenuh sehingga semua responden dapat dijadikan sebagai sampel. Metode penentuan sampel ini sejalan dengan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier bergada korelasi dan determinasi dengan uji f dan uji t. Adapun hasil penelitiannya adalah bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar sehingga hipotesis dapat diterima, artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja juga semakin rendah. pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar.

Kata Kunci: Stres Kerja, Pengawasan, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan memerlukan karyawan yang memenuhi persyaratan terjadinya mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, mempunyai pendidikan tertentu dan mempunyai keterampilan untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Manullang(2014:156) menyatakan dalam perusahaan terdapat salah satu unsur yaitu manusia yang merupakan sumber daya melaksanakan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. sumber daya manusia atau karyawan yang mempunyai kompetensi berperan dalam melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai tujuan sesuai dengan misi yang telah ditentukan. karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas akan mampu meningkatkan prestasi kerja dalam perusahaan. Prestasi kerja adalah salah satu tujuan pengelolaan tenaga kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pada suatu organisasi. faktor prestasi kerja tersebut merupakan hal yang akan menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Tingkat prestasi kerja yang tinggi, tentunya perusahaan akan memperoleh laba yang cukup tinggi juga.

Hasibuan (2015:105) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Untuk mendapatkan karyawan yang berprestasi perlu diadakannya program prestasi kerja yang diharapkan nantinya dapat meningkatkan kompensasi bagi karyawan yang bersangkutan.

Salah satu yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah stres kerja, Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri karyawan maupun lingkungan. Stres kerja dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Septianto (2010) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Stres dapat terjadi pada setiap individu atau manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu

menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja yaitu pengawasan kerja karyawan dalam perusahaan. faktor pengawasan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada perusahaan.

Siagian (2012:258) mendefinisikan pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Selain pengawasan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Motivasi kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah memberikan motivasi kerja kepada karyawan.

Menurut Husnan (2015:165) motivasi kerja merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Untuk itu manajemen perusahaan harus

mengelola karyawan dengan baik agar merasa puas dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Manajemen sumber daya manusia, menguasai sistem manajemen informasi karyawan dengan motivasi berprestasi yang tinggi, kreatif, inovatif dan berkepribadian dewasa dengan mental dan kecerdasan emosi yang baik.

TINJAUAN PUSTAKA Prestasi Kerja (Y)

Menurut Hasibuan (2019) “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Adapun indikator dari prestasi kerja antara lain:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Disiplin kerja
- 4) Inisiatif
- 5) Kerjasama

Stres Kerja (X₁)

menurut Marianti (2010:303) stres kerja merupakan situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Adapun indikator dari stres kerja antara lain:

- 1) Kondisi pekerjaan
- 2) Stres karena peran
- 3) Faktor interpersonal
- 4) Perkembangan karir
- 5) Struktur organisasi

Pengawasan (X₂)

Pengawasan menurut Admosudirdjo dalam Feryanto dan Triana (2015:63) mengatakan bahwa pengawasan (*controlling*) adalah keseluruhan dari pada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria.

Adapun indikator dari pengawasan antara lain:

- 1) Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan
- 2) Pengukuran kerja
- 3) Penilaian kinerja
- 4) Tindakan koreksi

Motivasi (X₃)

Mangkunegara (2015:61) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011) hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah

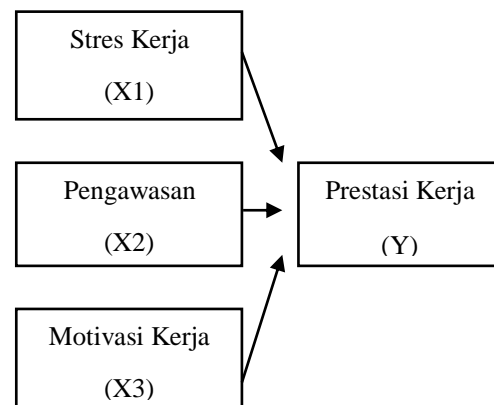
Adapun indikator dari motivasi antara lain:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan prestise
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

KERANGKA BERPIKIR

Sugiyono (2010:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang sangat penting.

Kerangka pemikiran penelitian dinyatakan dalam bentuk skema sederhana yang memuat pokok – pokok unsur penelitian dan tata hubungan antara pokok – pokok unsur penelitian, seperti Gambar 3.2 sebagai berikut:



penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka

dapat dikemukakan suatu hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri, Ketewel Gianyar.

H₂ : Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel, Gianyar.

H₃ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel, Gianyar.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Nusa Kahyangan Asri, jln. Prof.Dr.Ida Bagus Mantra By Pass No.88x Ketewel Gianyar, Bali.

Obyek Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:20) objek penelitian adalah sebagai berikut "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri. Terutama yang berkaitan dengan Pengaruh Stres Kerja, Pengawasan, Motivasi yang dikaitkan dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel, Gianyar.

Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2016:38), variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Variabel-variabel yang digunakan

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono 2016: 39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X₁), Pengawasan (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃).

2) Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dapat dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016:39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada variabel dengan tujuan memberikan arti atau menspesifikasikannya atau atribut- atribut penelitian yang akan diuji (Sekaran, 2011:67). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Prestasi Kerja (Y)
- 2) Stres Kerja (X₁)
- 3) Pengawasan (X₂)
- 4) Motivasi (X₃)

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif.

a) Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka atau data kuantitatif yang dapat diangkakan dan dapat dihitung dengan satuan hitung (Sugiyono, 2016:18). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah berupa skor jawaban yang

diberikan responden mengenai motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka dan tidak dapat diukur dengan satuan ukur (Sugiyono, 2014: 90), seperti sejarah singkat, struktur organisasi dari PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel, Gianyar.

2. Sumber data

Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu:

a) Data Primer

Menurut Sugiyono (2010: 137), data primer adalah data yang langsung memberikan jawaban kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan pada karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel, Gianyar.

b) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2010:137) sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk lain atau dari orang lain yang berupa data perusahaan. Baik itu database karyawan, struktur organisasi, job desk karyawan, dan yang lainnya.

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Sugiyono,

2016:130). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2002:57). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel, Gianyar yang berjumlah 184 orang karyawan.

2) Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:81). Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Suharsimi, 2006:131). Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Sampling Jenuh* (Sugiyono,2010:122) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini jumlah populasi yang digunakan sebagai sampel adalah 184 orang.

Metode Pengumpulan Data

1) Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik tentang suatu obyek. Observasi tidak selalu dengan obyek manusia tetapi juga obyek-obyek alam yang lain (Sugiyono, 2012:137). Dalam penelitian ini pengamatan mengenai pengaruh Stres Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi

Kerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel, Gianyar.

2) Wawancara

Hadi (2007:54), wawancara adalah pengumpulan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada informan, yaitu dengan tanya jawab antara petugas dengan responden. Petugas membawa daftar pertanyaan, untuk diisi dengan keterangan-keterangan yang diperoleh dengan orang yang diwawancarai. Wawancara dalam penelitian ini yaitu berupa Tanya jawab langsung dengan pemimpin atau dengan karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel, Gianyar.

3) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dan merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, didalam menganalisis datanya menggunakan alat bantu berupa software program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik Inferensial yang terdiri dari Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis korelasi

berganda, Analisis Determinasi dan Uji t (Parsial).

V. Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila stres kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan menurun demikian sebaliknya bilamana stres kerja diturunkan maka kinerja karyawan akan meningkat
- 2) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pengawasan merupakan upaya pengamatan dari keseluruhan kegiatan dengan membandingkan, mengukur, menilai, dan mengoreksi untuk mengetahui dan memastikan agar semua keseluruhan pelaksanaan kegiatan dapat dicapai serta tidak terdapat penyimpangan dari standar, kriteria, norma-norma yang telah ditentukan. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus melakukan pengawasan secara rutin dan menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahannya agar karyawan lebih giat bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila beban kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan menurun demikian sebaliknya bilamana beban kerja diturunkan maka kinerja karyawan akan meningkat
- 3) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya menyatakan motivasi

kerja adalah sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam

mencapai tujuan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Tabel 5.2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel
Stres Kerja(X₁),Pengawasan(X₂), Motivasi Kerja (X₃)dan
Prestasi Kerja Karyawan(Y)

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
	>0,60	
1. Stres Kerja (X ₁)	0,823	Reliabel
2. Pengawasan (X ₂)	0,811	Reliabel
3. Motivasi Kerja (X ₃)	0,809	Reliabel
4. Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,881	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Tabel 5.2 di atas dapat dilihat bahwa variabel Stres Kerja(X₁), Pengawasan(X₂), Motivasi Kerja (X₃) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* = (0,823; 0,881; 0,809, dan 0,881) dimana nilai tersebut diatas 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel adalah reliabel (andal).

Tabel 5.14
Hasil Uji Multikolinieritas Masing-Masing Variabel

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Stres Kerja	.998	1.002
Pengawasan	.694	1.440
Motivasi Kerja	.695	1.438

Sumber: Lampiran 8

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 5.14 menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* diatas 10 persen dan nilai *variance indicator factor* (VIF) kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

VI. PENUTUP DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini juga menandakan arah hubungan yang negatif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi Stres Kerja maka Prestasi Kerja Karyawan akan semakin menurun, dan sebaliknya semakin rendah stress kerja, maka akan berdampak pada peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar.
- 2) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Artinya bahwa apabila Pengawasan ditingkatkan maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat demikian sebaliknya bilamana Pengawasan diturunkan maka Prestasi Kerja Karyawan akan menurun pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar.
- 3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Artinya bahwa apabila Motivasi Kerja ditingkatkan maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat demikian sebaliknya bilamana Motivasi Kerja diturunkan maka Prestasi Kerja Karyawan akan menurun

pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar.

6.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan, maka dapat disampaikan keterbatasan dan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Keterbatasannya adalah karena analisisnya sebatas mencari pengaruh dari 3 variabel bebas terhadap variabel terikat maka tidak dapat dianalisis secara menyeluruh dengan pendekatan dari berbagai segi untuk menganalisis secara lebih mendalam.
- 2) Oleh karena Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, maka hendaknya perusahaan meningkatkan indikator yang terendah yaitu struktur organisasi ditingkatkan perannya dan mempertahankan indikator yang tertinggi terkait dengan kondisi pekerjaan.
- 3) Oleh karena Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, maka hendaknya indikator terendah yaitu tindakan koreksi ditingkatkan perannya dan indikator yang tertinggi yakni penilaian kerja dipertahankan perannya.
- 4) Oleh karena Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi

Kerja Karyawan, maka hendaknya perusahaan meningkatkan indikator kebutuhan keamanandan sekaligus mempertahankan indikator yang tertinggi terkait dengankebutuhan fisiologis dan keamanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisah Nurmalasari. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *Ejournal Pemerintahan Integratif*, 2015,1(3); 102
- Achmad Rusyad Manfaluti. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Mojokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Ji_Mild* - Volume Vii -Nomor 1 – Agustus 2016 Issn: 2337-697x
- Allen and Meyer. 2012. *The Measurement and Antecedents of Affective, Contintinuance and Normative Commitment to Organitazion*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 94-102.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Diana, and Suhardi, (2019), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Makmur Utama Raya, *Scientia Journal*,: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 1.1 (2019).
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13
- Fadly, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan), *JURNAL STUDI MANAJEMEN ORGANISASI*, vol. 13, no. 2, pp. 161-170, Dec. 2016. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i2.13407>.
- Giyono, G. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Abc Karanganyar. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18(4).

- Ghozali, Imam. 2011 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Salemba Empat
- Hasibuan, Malayu, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hartanto, Susi Hendriani, and Yusni Maulida. "Analisis pengaruh kondisi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 10.2 (2018): 226-241.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2).
- Jeni, N. L. P., Martini, L. K. B., & Verawati, Y. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. In *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali* (pp. 541-549).
- Katiandagho, Christian, Silvya L. Mandey, and Lisbeth Mananeke, (2019), Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2.3 (2019).
- Katiandagho, Christian, Silvya L. Mandey, and Lisbeth Mananeke, Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2.3 (2019).
- Khaliq, Ilham, Marnis, Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol.7 No.1 Tahun (2015).
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 63-75.
- Kustrianingsih, Maria Rini, Maria Magdalena Minarsih, and Leonardo Budi Hasiholan, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang, *Journal of Management* 2.2 (2019).

- Komarudin, A., & Rismayadi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasil Raya Industries Karawang. *BUANA ILMU*, 4(2), 1-12.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Marsoit, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- , (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Malthis. Robert L. Jackson John H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Priansa, Junni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Alfabeta, Bandung
- , (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- , Donni, Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Porwani, (2012). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Tambang Batubara Bukit Asam (PERSERO) Tanjung Enim". *Skripsi*
- Putra,WAP, Indrawati, AD, (2015), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Agung Motor I Di Kabupaten Tabanan, *E- Jurnal Manajemen* V.4No 10 Oct 2015.
- Purwani, Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alliannz Life Indonesia di Denpasar, *E-Journal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol.2 No 09 Tahun (2013), Universitas Udayana, (2011)
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin

- Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, Vol 3, pp. 21-30.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, Coulter, Mary. (2010). *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- , (2009). *Organizational Behaviour. 13 Ed, Prentice Hall*. New Jersey: Inc. Eaglewood Cliff.
- , Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan
- Simamora. 2004. *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- , Bilson. (2014). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- , (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- , (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- , (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- , (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 9, No. 2, pp. 952-962.
- Sekaran, Uma. (2009) *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat,
- Siagian Sondang, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Mandiri Maju Bandung.
- Wiludjeng, SP, Sri. (2007). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.