

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, MOTIVASI  
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali )**

**I Putu Drakar Christiawan Putra<sup>1)</sup>, I Wayan Sujana<sup>2)</sup>, Ni Nyoman Ari Novarini<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-mail : pdrakar@gmail.com

**ABSTRAK**

Mempertahankan eksistensi Bank adalah salah satunya adanya dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dalam dunia perbankan. Sumber daya manusia merupakan modal utama sebagai faktor penentu kemajuan dari suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawan. Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan (Noviawati, 2016). Kinerja menurut Palgunanto, dkk. (Balbed dan Sintaasih, 2019) juga diartikan hasil kerja karyawan baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Penelitian mengambil objek pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus yaitu seluruh karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali sejumlah 67 responden. Dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji statistik t.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali.

**Kata kunci : Kesehatan, Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai.**

**ABSTRACT**

*Maintaining the existence of the Bank is one of them with the support of Human Resources (HR) who have competence in the banking world. Human resources are the main capital as a determining factor for the progress of a company. The success of a company is influenced by the performance (job performance) of employees. Performance is the level of achievement of results on the implementation of certain tasks achieved by a person in carrying out the responsibilities and work given (Noviawati, 2016). Performance according to Palgunanto, et al. (Balbed and Sintaasih, 2019) also means the work of employees both in terms of quality and quantity based on predetermined work standards.*

*The research took the object at Bali Province Bank Indonesia Representative Office. The sampling technique used in this study was using a saturated sample or census technique, namely all employees at Bali Province Bank Indonesia Representative Office, with a total of 67 respondents. And the data analysis method used in this study is using multiple linear regression analysis techniques, the coefficient of determination test, and the t statistic test.*

*Based on the results of the research that has been done, the following conclusions can be drawn: Occupational health and safety has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. And work stress has a negative and significant effect on employee performance at Bali Province Bank Indonesia Representative Office.*

**Keywords** : *Occupational health and safety, work motivation, work stress and employee performance.*

## PENDAHULUAN

Bank Indonesia adalah bank sentral (pusat) Indonesia yang berfungsi dan bertugas untuk menjaga kestabilan nilai rupiah. Bank Indonesia juga yang memiliki wewenang untuk mencetak dan mengandakan uang rupiah. Bank Indonesia memiliki tujuan tunggal yakni mencapai dan memelihara kestabilan nilai Rupiah. Kestabilan nilai Rupiah diukur dari dua aspek yaitu kestabilan nilai uang terhadap barang dan Rupiah terhadap mata uang negara lain. Untuk mencapai tujuan tersebut, Bank Indonesia melaksanakan kebijakan moneter secara berkelanjutan, konsisten, transparan, dan mempertimbangkan kebijakan umum Pemerintah di bidang perekonomian.

Manajemen Kinerja Pegawai Bank Indonesia dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang pegawai dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu indikator-indikator yang digunakan untuk mencerminkan Kinerja pegawai Bank Indonesia adalah Responsif (Responsiveness), yaitu kecepatan dan kecakapan menyelesaikan tugas tambahan, ad hoc, mendesak, di luar tugas utama yang telah diberikan sebelumnya, dan Kerja sama (Teamwork), yaitu kemampuan menanamkan dan membangun tujuan bersama, komitmen, melalui dialog yang terbuka dan partisipatif dalam membangun solusi bersama. Dan Peneliti menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali, penilaian kinerja pegawai

dilakukan oleh pimpinan Bapak Trisno Nugroho melalui Fungsi Sumber Daya Manusia.

Kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali mengalami fluktuasi khususnya pada kategori sangat baik masih belum optimal. Kinerja tertinggi terjadi pada bulan Desember dengan 45 pegawai dari 67 pegawai yang mencapai kinerja sangat baik dan terendah pada bulan September, yaitu hanya 35 pegawai dari 57 pegawai yang bisa mencapai kinerja sangat baik. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja pegawai.

Mangkunegsara (dalam Iva Aviana, dkk 2019) berpendapat bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja berdasarkan indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja seperti keadaan tempat kerja, lingkungan kerja dan pemakaian peralatan kerja. Kesehatan dan Keselamatan Kerja menjadi hal yang sangat penting demi menjaga dan melindungi para pegawai menjadi lebih tenang dan merasa nyaman ketika menjalankan pekerjaannya, sehingga dengan begitu pegawai akan dapat bekerja secara maksimal dan memenuhi target perusahaan.

Dari uraian tersebut diatas searah dengan hasil penelitian Hasibuan (2017) memberikan informasi bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan yang berarti bahwa apabila Kesehatan dan Keselamatan Kerja pegawai meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai (memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai). Hasil penelitian Aviana, dkk (2019) memberikan informasi bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang artinya apabila kesehatan dan keselamatan kerja

pegawai meningkat maka kinerja pegawainya pun mengalami peningkatan.

Fenomena yang berkaitan dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, berdasarkan hasil observasi di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali, bahwa penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja belum optimal. Hal ini terindikasi dari keadaan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dari hasil wawancara peneliti terhadap 10 orang pegawai pada Grup Perumusan dan Implementasi Kajian Ekonomi Keuangan Daerah diperoleh informasi bahwa beban kerja pegawai sering melewati batas jam kerja yang berlaku, mereka sering pulang kantor melewati waktu kerja, sehingga disini akan mengganggu Kesehatan dan keselamatan pegawai para pegawai karena pada hari kerja mereka lembur sampai larut malam, sedangkan untuk hari berikutnya pegawai sudah harus standby di kantor pada pukul 07.40 waktu setempat.

Selain itu pada saat dilakukan observasi khususnya pada Unit Implementasi Pengelolaan Uang Rupiah (PUR) terdapat 5 (lima) orang pegawai yang kurang memperhatikan pemakaian peralatan kerja seperti tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada saat bekerja seperti Safety Glasses, Safety Gloves dan Masker. Apabila hal tersebut terus berlanjut maka akan sangat berdampak negatif dan signifikan terhadap Keselamatan dan Kesehatan kerja pegawai, dan akhirnya pula sangat berpengaruh besar terhadap pencapaian kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali.

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan berdampak terhadap kenaikan kinerja pegawai tersebut (Karma, dkk., 2017). Menurut Mamik, (2016) bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku

dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Pegawai yang kurang termotivasi dapat bersikap acuh terhadap pekerjaan, pengaturan yang buruk, sering absen dan masalah lainnya.

Penelitian mengenai hubungan motivasi terhadap kinerja mengacu pada penelitian yang dilakukan Antaka (2018), dengan hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila motivasi pegawai mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka dan keinginan mendapatkan tanggung jawab dalam pemecahan masalah, maka kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian Putra, dkk. (2018) dengan hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila pegawai memiliki hasrat untuk mencapai kesuksesan dan keinginan untuk mendapatkan pujian, maka kinerja pegawainya pun akan meningkat. Dan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekshan (2019), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila pegawai memiliki dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, dan bergulat untuk sukses, maka belum tentu kinerja pegawai akan meningkat.

Fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan 10 orang pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali, ditemukan bahwa diantara pegawai kurang adanya jalinan hubungan kerja yang harmonis antara satu divisi dengan divisi lainnya. Dan terkadang mereka tidak dapat diterima dalam suatu kelompok kerja diantara sesama pegawai.

Selain motivasi kerja, stres kerja juga menjadi faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja menjadi subjek penting dalam literatur perilaku organisasi, karena berperan signifikan baik terhadap individu maupun organisasi (Resiana, 2020). Ironisnya, pada kehidupan modern dan di masa-masa mendatang stres kerja kondisinya akan terus meningkat (Abdillah, dkk., 2016), sehingga kondisi ini akan menjadi tantangan bagi individu dan organisasi untuk dapat mengatasinya secara efektif agar tidak menimbulkan dampak yang merugikan organisasi.

Dari uraian tersebut di atas searah dengan Penelitian oleh Dharma (2014) dengan judul penelitiannya, "Pengaruh Stres Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Tri Tunggal Amesta Solo. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Tri Tunggal Amesta Solo. Penelitian Jourdy, (2015) dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR Picu Manunggal sujahtera Denpasar. Berdasarkan hasil pengujian secara regresi linier berganda diperoleh bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara serempak oleh kompetensi dan stres kerja.

Fenomena yang berkaitan dengan stres kerja, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali dan hasil wawancara peneliti terhadap 10 orang pegawai ditemukan adanya masalah yang berkaitan dengan stres kerja yaitu tuntutan tugas yang terlalu tinggi sehingga memberatkan pekerjaan para pegawainya, disamping itu dengan adanya pekerjaan yang banyak dan semakin menumpuk sehingga akan terdapat peningkatan

jumlah jam kerja di setiap minggunya karena adanya lembur.

Dengan adanya permasalahan dan hasil penelitian sebelumnya membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul penelitian "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali." Dengan Rumusan permasalahan adalah sebagai berikut :

"Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali ?, Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali ? dan Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali ?"

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2014). Sedangkan Mathis dan Jackson (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai.

### 2) Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Sedarmayanti (Aviana, dkk. 2019) berpendapat bahwa Kesehatan Kerja merupakan sebuah pemeliharaan dimana kondisi untuk menjaga kesejahteraan fisik dengan

meningkatkan kondisi mental, loyalitas dan kondisi fisik para pegawai agar mereka tetap ingin bekerja sampai mereka pensiun. Slamet (Aviana , dkk. 2019) berpendapat bahwa Keselamatan Kerja merupakan suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja

**3) Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Sinambela (2016:588) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Darajat (2016:187) yang dimaksud dengan motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

**4) Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah

meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017:12).

**5) Hipotesis**

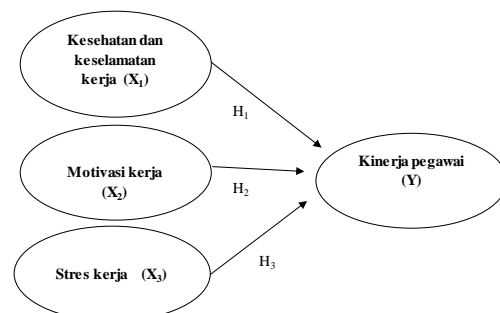
H1. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali

H2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali

H3. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian tentang pengaruh Kesehatan kerja dan keselamatan kerja, motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan mengambil lokasi penelitian yaitu pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali. Sampel dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 67 responden yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, karena analisis ini mampu menginterpretasikan dan menjelaskan variabel-variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat dan menjelaskan hubungan linier antara kesehatan kerja dan keselamatan kerja, motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan yang digambarkan melalui kerangka konsep berikut ini :



**HASIL PENELITIAN**

**1) Hasil Uji Asumsi Klasik**

**a) Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *One Sample Komogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 di mana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. (Nugroho, 2007 : 61). Dari hasil analisis diperoleh hasil seperti pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
Unstandardized Residual

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36186624
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.061
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa asymp. Sig (2-tailed) residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal

**b) Hasil Uji Multikolinearitas**

Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat koefisien VIF (*varian influence factor*) jika VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Nilai VIF untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.654	1.579		1.048	.299		
	Variabel X1	.397	.100	.406	3.981	.000	.618	1.617
	Variabel X2	.362	.097	.332	3.718	.000	.805	1.241
	Variabel X3	.295	.113	.245	2.603	.012	.726	1.378

a. Dependent Variable: Variabel Y

Dari Tabel 2 di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan tolerance lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

**c) Uji Heteroskedastisitas**

Dari hasil uji *glejser* diperoleh bahwa tidak ditemukan variabel bebas yaitu Kesehatan kerja dan keselamatan kerja, motivasi kerja dan stress kerja yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.086	.789		-1.376	.174
	Variabel X1	.065	.050	.193	1.305	.197
	Variabel X2	.087	.049	.231	1.782	.080
	Variabel X3	.016	.057	.039	.286	.775

a. Dependent Variable: AbsRes

Dari Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa Signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu Kesehatan dan keselamatan kerja (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan stress kerja (X<sub>3</sub>) adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai

*absolute* ei), maka tidak ada gejala heterokedastisitas.

**2) Analisis Regresi Linier Berganda**

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer *SPSS version 25 for Windows*. Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil analisis regresi linear berganda dapat di lihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4**  
Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.654	1.579		1.048	.299	
	Kesehatan dan keselamatan kerja	-.397	.100	-.406	3.981	.000	.618
	Motivasi kerja	-.362	.097	-.332	3.718	.000	.805
	Stres Kerja	-.295	-.113	-.245	2.603	.072	.726

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 4 diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,654 + 0,397X_1 + 0,362X_2 - 0,295X_3$$

Dari hasil persamaan yang diperoleh, dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah positif. Artinya apabila variabel Kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) meningkat maka Kinerja pegawai akan ikut juga meningkat. Pengaruh variabel stres kerja ( $X_3$ ) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah negatif. Artinya apabila stres kerja berkurang atau mengalami penurunan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai.

**3) Hasil Analisis Korelasi Berganda**

**Tabel 5**  
Hasil Analisis Korelasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 <sup>a</sup>	.595	.576	1.39391

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kesehatan dan keselamatan kerja, Motivasi kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 5 dapat diketahui nilai korelasi ( $R$ ) sebesar 0,772. Besarnya nilai  $R$  0,772 ini berada diantara 0,60 – 0,799 yang berarti ada hubungan yang kuat antara Kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ), dan Stres kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali.

**4) Hasil Analisis Determinasi**

Dari Tabel 5 dapat diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,576 atau 57,6%. Artinya Kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Stres kerja ( $X_3$ ) mampu menjelaskan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali adalah sebesar 57,6%. Dan sisanya 42,4% (100% – 57,6%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

**5) Hasil Uji F**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk menguji bahwa variabel Kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Stres kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali seperti pada Tabel 6 berikut :

**Tabel 6**  
Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.158	3	60.053	30.907	.000 <sup>b</sup>
	Residual	122.409	63	1.943		
	Total	302.567	66			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kesehatan dan keselamatan kerja, Motivasi kerja

Dari hasil uji F pada Tabel 6 di atas dapat di jelaskan bahwa Nilai F Hitung adalah sebesar 30,907 dengan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$  maka secara simultan (Bersama-sama) variabel Kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Stres



kerja ( $X_3$ ) secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai pada Kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali

**6) Hasil Uji t ( t-test)**

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh antara Kesehatan dan keselamatan kerja, Motivasi kerja dan Stres kerja terhadap semangat kerja pegawai secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t (t-test)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.654	1.579		1.048	.299		
Kesehatan dan keselamatan kerja	.397	.100	.406	3.981	.000	.618	1.617
Motivasi kerja	.362	.097	.332	3.718	.000	.805	1.241
Stres Kerja	-.295	-.113	-.245	2.603	.012	.726	1.378

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 7 tersebut diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

**a) Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Tabel 7 *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel Kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_1$ ) menunjukkan arah positif sebesar 0,406 dan dengan signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti bahwa secara statistik Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali. Hasil penelitian ini mempunyai arti bahwa apabila Kesehatan dan keselamatan kerja baik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai, dan hipotesis terbukti.

**b) Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Tabel 7 *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) menunjukkan arah positif sebesar 0,332 dan dengan signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti bahwa secara statistik motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali. Hasil dari penelitian ini mempunyai arti bahwa apabila Motivasi kerja baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan hipotesis terbukti.

**c) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Tabel 7 *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel Stres kerja ( $X_3$ ) menunjukkan arah positif sebesar -0,245 dan dengan signifikansinya sebesar  $0,012 < 0,05$ . Ini berarti bahwa secara statistik Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali. Hasil dari penelitian ini mempunyai arti bahwa apabila stres kerja berkurang (menurun) maka akan diikuti meningkatnya kinerja pegawai, dan hipotesis terbukti.

**PENUTUP**

**1) Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika Kesehatan dan keselamatan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai semakin meningkat,
- b) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika Motivasi kerja semakin baik, maka kinerja pegawai semakin meningkat.
- c) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika Stres kerja semakin berkurang (menurun), maka kinerja pegawai semakin meningkat

## 2) Keterbatasan Penelitian dan Saran

### a) Keterbatasan penelitian

Dalam penelitian ini keterbatasan yang dapat disampaikan didasarkan pada waktu pelaksanaan penelitian yang relatif sangat singkat. Keterbatasan ini tentunya berdampak rendahnya pengungkapan secara menyeluruh pada hubungan antar variabel-variabel yang diteliti, dan juga mengingat permasalahan yang dihadapi pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali yang relatif kompleks dan dinamis dari waktu ke waktu. Selain itu, banyak faktor yang menentukan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali, seperti : Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja dan lain sebagainya. Hal ini mengingat, upaya untuk membentuk sikap dan perilaku pegawai pada Kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali cukup krusial, terutama pemenuhan tuntutan nasabah

pada pemberian kualitas pelayanan yang melakukan transaksi keuangan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali.

### b) Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### (1) Bagi Kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali

- a) Pada Variabel Kesehatan dan keselamatan kerja, dengan yang paling rendah adalah pada indikator Penyusunan dan penyimpanan barang ( $X_{1.1}$ ) dengan katagori penilaian yang cukup baik, maka peneliti menyarankan kepada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali untuk barang-barang yang berbahaya sangat perlu diperhitungkan keamanannya sehingga pegawai di dalam melakukan aktivitas akan merasa aman dan nyaman dan tidak adanya kekhawatiran terhadap Kesehatan dan Keselamatan bekerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis bagi pegawai.
- b) Pada variabel Motivasi kerja, nilai rata-rata skor yang terendah yaitu pada indikator Kebutuhan Sosial (*Social-need*) ( $X_{2.3}$ ) maka peneliti

- menyarankan kepada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali untuk dapat meningkatkan kebutuhan sosial pegawai di antaranya menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai diantara sesama pegawai.
- c) Pada variabel Stres kerja dan nilai rata-rata terendah jawaban responden adalah pada indikator Tuntutan tugas ( $X_{3.1}$ ) maka peneliti menyarankan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali supaya memperhatikan dengan cermat terhadap tuntutan tugas para pegawai yang sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai. Apabila pegawai mengalami stress dalam tuntutan tugas maka akan mengurangi potensi kinerja seorang pegawai.

**(2) Bagi Penelitian selanjutnya**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kajian teoritis yang menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan penelitian selanjutnya baik dari penambahan jumlah sampel, menambahkan variabel lain

lagi yang juga bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. 2016. Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121-141
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amelia, R. P., & Sudarso, A. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere Ice-Bsd City. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 70-74.
- SEPTIYANA, ANGGUN NURLAILA. 2020. *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI BERKAH BERSAMA TANJUNG ENIM*. Skripsi thesis, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG.
- Antaka, P. F. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan DIPO Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 647-654.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.

- Asis, Abdul Ariyanto. 2019. "PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.DENTA MAS MULIA JABABEKA CIKARANG UTARA (Study kasus pada PT. Denta Mas Mulia unit kontraktor )". Skripsi di Universitas Pelita Bangsa.
- Aviana, I., Saroh, S., & Hardati, R. N. 2019. PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada PT Pentawira Agraha Sakti Tuban). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 8(3), 199-205.
- Azwar. 2017. Metode penelitian psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4676-4703.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Benny, I. M. P., & Dwirandra, A. A. N. B. 2016. Kemampuan Opini Audit Tahun Sebelumnya Memoderasi Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Likuiditas Pada "Opini Audit Going Concern". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 14(2), 835-861.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Budiyono, R., & Haryati, T. 2016. Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt. Duta Service Semarang). *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 8(1), 36-52.
- Darmawati, D., & Marnis, M. PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 9(2), 21-42.
- Darojat, Achmad Tubagus. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay*, (2016), Indeks, Jakarta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Ghozali, Imam. 2017. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Giovanni, T. M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. 2015. Pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. 2015. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu.S.P.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, R. 2017. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2).
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatia, E. 2020. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NUSAMULTI CENTRALESTARI TANGERANG. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69-78.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. 2017. Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek bi metal manufacturing. *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 337-347.
- Hustia, A., Hendro, O., & Herlangga, T. (2021). Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Truba Jaga Cita. *BINA BANGSA INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS AND MANAGEMENT*, 1(1), 28-38.
- Istaghfara, T. A. 2019. Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Cipta Usaha Mandiri).
- Kemala, D. R. 2017. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mhe Maintenance Department Badak Ngl Di Bontang. *eJournal Administrasi Bisnis*, 5(1), 1-7.
- Locke, E.A. 1968. *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives: Organizational Setting in Organisations*. Academy of Management Journal, 824-845.
- Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran dan Hamidah Nayati Utami. 2013. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Profit Volume 7. No.1
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Cetakan Ke 13. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Margaretta, Heslie dan Riana, I Gede. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

- PT. Fastrata Buana Denpasar. E-Jurnal Manajemen Vol.9,No.3.ISSN : 2302-8912
- Mathis, Robert. L. & John. Jackson H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulana, A. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume XI, Nomor 2, Halaman 83-96.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. 2017. Pengaruh konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1-18.
- Pratiningsih, P., & Sahrah, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Goal Setting Terhadap Efikasi Diri Manajer Tingkat Menengah Di Pt Bat Yogyakarta. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 18(2), 191-204.
- Priansa, Donni Junni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1-10.
- Resiana, R. 2020. Analisa Peran Manajemen Stres sebagai Mediasi Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(2), 185-206.
- Riandy. 2016. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda. *E-journal Administrasi Bisnis*, Vol. 4, No.4. 1059-1072.
- Riski Noviawati, D.I.A.N., 2016. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi: Bahasa Indonesia. Jilid satu. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safitri, R. D., Suratno, A., & Sulistiyani, E. (2019). THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND MOTIVATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT PT CHAKRA NAGA FURNITURE JEPARA. *JOBS (Jurnal Of Business Studies)*, 4(1), 45-56.

- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Penerbit CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti, S. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* . Yogyakarta: Graha Ilham.
- Soelton, M., & Budiyanti, L. 2017. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tripari Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 138-149.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks organisasi Publik)*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Sutrisno, Edi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, Ahmad. 2016. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju
- Udayana, I. G. A. P., dan Dewi, I. G. A. M. 2017. Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Di Simpang Inn Hotel Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12): 6734-6762.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514-526.
- Wangi, V. K. N. 2020. Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50.
- Wirawan, 2012, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.