

PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALI CUKUP MANDIRI**I Putu Wiko Pandhita¹⁾, I Wayan Sujana²⁾, Ni Nyoman Ari Novarini³⁾**^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-mail: wikopandhita1@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan PT. Bali Cukup Mandiri yang berjumlah 43 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 43 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didukung dengan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas) dan uji kelayakan model (uji koefisien determinasi, uji F dan uji t). Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Disarankan PT. Bali Cukup Mandiri dapat meningkatkan keamanan dan keselamatan dalam bekerja sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja serta memberikan pengarahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki masing-masing karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan**Abstract**

Company can be seen from the performance of employees. Employee performance is the level of achievement or a person's work results from targets to be achieved or tasks to be achieved or tasks to be carried out in accordance with their respective responsibilities within a certain period of time. There are several factors that influence employee performance, namely motivation and work stress. This study aims to determine the effect of motivation and work stress on employee performance at PT. Bali is Self-Sufficient. The population in this study are all employees of PT. Bali Self-sufficient, totaling 43 employees. The sampling technique used is the saturated sampling technique, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples, namely 43 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis supported by instrument tests (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality test, multicollinearity and heteroscedasticity) and model feasibility tests (coefficient of determination test, F test and t test). The test results show that motivation has a positive effect on employee performance while work stress has a negative effect on employee performance. Suggested PT. Bali Simply Mandiri can improve security and safety at work so that employees feel comfortable at work and provide direction in completing the work that each employee has.

Keywords: Motivation, Job Stress, Employee Performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi/instansi di samping faktor yang lain seperti modal maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hariandja,2015:2). Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Mangkunegara, 2016:9). Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam) (Wibowo,2016:7).

Untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan adanya motivasi dalam menyelesaikan beban pekerjaan. pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan, akan menjadikan pegawai tersebut lebih produktif, dikarenakan ada keinginan yang ingin diperoleh atau dicapai, baik itu berupa materiil maupun non materiil, dengan adanya motivasi ini, maka kinerja pegawai akan semakin baik. Maka dari itu, perusahaan perlu memotivasi para pegawai agar para pegawai dapat bekerja lebih produktif (Herman, 2017).

Menurut Sedarmayanti (2016:233), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Hasil penelitian Sutrischastini

(2015), Rahsel (2016), Sanjaya (2017), Rini (2017), Herman (2017), Rahayu (2017), Riyanti (2017), Jesus (2019) dan Chair (2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan motivasi pegawai akan diikuti dengan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya penurunan motivasi pegawai akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Sedangkan Yuliana (2017) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah adanya stres kerja pada pegawai. Menurut Robbins (2014:368). Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pegawai. Para pegawai yang selalu disibukkan dengan *deadline* penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari (Oemar, 2017). Semakin tinggi tingkat stress kerja menyebabkan pegawai/karyawan memberikan hasil yang maksimal. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Oemar (2017), Wartono (2017) dan Sari, dkk (2017) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Diputra (2019) dan Septiana (2018) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan yang akan terbentuk. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi

kinerja karyawan yang akan terbentuk. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Handoko (2016:200), stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Seperti halnya pada PT. Bali Cukup Mandiri, dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya setiap pegawai dituntut mampu memberikan hasil kerja yang baik atau kinerja yang maksimal. Motivasi yang dimiliki karyawan PT. Bali Cukup Mandiri mendukung hasil kerja atau kinerja yang maksimal. Namun tidak seluruhnya karyawan PT. Bali Cukup Mandiri memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Hal ini terlihat dari adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan karena karyawan tersebut memiliki motivasi rendah, merasakan kurangnya dukungan dari perusahaan dalam hal timbal balik atau balas jasa atas kontribusi yang diberikan oleh perusahaan. Kondisi ini tentu menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Fenomena yang berkaitan dengan rendahnya motivasi karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri masih terdapat karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam melaksanakan tugas, masih terdapat karyawan yang menunda penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu dan masih ada sebagian karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja. Fenomena yang ada masih terdapat karyawan dalam

bekerja mengalami penurunan motivasi dapat ditunjukkan dengan keterlambatan karyawan yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi seorang karyawan dengan pekerjaannya.

Penurunan kinerja karyawan PT. Bali Cukup Mandiri juga disebabkan karena adanya tingkat stres kerja karyawan yang semakin meningkat karena semakin tingginya tekanan yang diberikan pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga beberapa karyawan merasa tertekan dalam bekerja dan tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Fenomena yang terjadi di PT. Bali Cukup Mandiri terkait dengan stres kerja yaitu adanya tuntutan perusahaan untuk menyelesaikan banyak tugas dalam waktu tertentu dan masih membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan pekerjaan tersebut.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri.

KAJIAN PUSTAKA

Goal-Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka

pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Motivasi

Menurut Samsudin (2016: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Indikator motivasi menurut Maslow dalam Wukir (2013:120) adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan mengaktualisasi diri

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demands), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins & Judge, 2014:15). Indikator stres kerja menurut Handoko (2016:208) yaitu *physical environment stressors* (penyebab stres dari lingkungan fisik), *individual stressors* (penyebab stres dari individu) dan *group stressors* (penyebab stres dari kelompok).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:88). Indikator kinerja karyawan menurut Fadel (2016:195) yaitu pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan dan kerja sama.

Hipotesis

Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan, akan menjadikan pegawai tersebut lebih produktif, dikarenakan ada keinginan yang ingin

diperoleh atau dicapai, baik itu berupa materiil maupun non materiil, dengan adanya motivasi ini, kinerja pegawai akan semakin baik. Maka dari itu, perusahaan perlu memotivasi para pegawai agar para pegawai bekerja lebih produktif (Herman, 2017). Hasil penelitian Sutrischastini (2015), Rahsel (2016), Sanjaya (2017), Rini (2017), Herman (2017), Rahayu (2017), Riyanti (2017), Jesus (2019) dan Chair (2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Bali Cukup Mandiri.

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pegawai. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian Diputra (2019) dan Septiana (2018) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan yang akan terbentuk.

H₂ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada PT. Bali Cukup Mandiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bali Cukup Mandiri yang beralamat di Jalan Tukad Badung No.999 Renon, Denpasar Provinsi Bali. Pemilihan PT. Bali Cukup Mandiri sebagai penelitian karena adanya permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, stres kerja dan kinerja karyawan. Objek penelitian

ini adalah karyawan PT. Bali Cukup Mandiri yang berkaitan dengan motivasi, stres kerja dan kinerja karyawan. Populasi penelitian yaitu semua karyawan PT. Bali Cukup Mandiri yang berjumlah 43 orang karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu teknik *sampling* jenuh dari jumlah populasi sebanyak 43 orang karyawan PT. Bali Cukup Mandiri maka yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 43 orang karyawan PT. Bali Cukup Mandiri. Data penelitian dikumpulkan dengan metode wawancara, observasi dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis data regresi linier berganda dan uji kelayakan model.

HASIL ANALISIS DATA

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel motivasi, stres kerja dan kinerja pegawai adalah valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel motivasi, stres kerja dan kinerja pegawai memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 maka masing-masing variabel sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil penelitian menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 1,168 dan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,130. Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 yang berarti data berdistribusi normal

Uji Multikoleniaritas

Hasil perhitungan menunjukkan semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji *Glejser* diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,846	8,153		1,208	0,234
	Motivasi	0,439	0,154	0,385	2,852	0,007
	Stres kerja	-0,537	0,205	-0,356	-2,635	0,012
R				0,519		
R Square				0,270		
Adjust R Square				0,233		
F				7,391		
Sig F				0,002		

Sumber: data diolah (2020)

$$KK = 9,846 + 0,439 M - 0,537 SK$$

1. Nilai konstanta (α) sebesar 9,846 berarti bahwa jika motivasi dan stres kerja bernilai konstan atau sama dengan nol maka nilai dari kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 9,846
2. Koefisien regresi variabel motivasi (b_1) sebesar 0,439 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,439 dengan asumsi variabel lain konstan atau sama dengan nol.
3. Koefisien regresi variabel stres kerja (b_2) sebesar -0,537 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,537 dengan asumsi variabel lain konstan atau sama dengan nol.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 1 di atas dapat dijelaskan nilai signifikansi F-test sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050 artinya motivasi dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan maka model fit/layak untuk diinterpretasikan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan nilai *Adjusted R²* adalah 0,270 yang artinya variasi naik turunnya kinerja karyawan yaitu 27 persen dipengaruhi oleh motivasi dan stres kerja sedangkan sisanya 73 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Uji t

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) pada Tabel 1 di atas menunjukkan:

1. Motivasi memiliki nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,439 dan nilai t-hitung sebesar 2,852 sedangkan nilai signifikansi t-test sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 yang artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga H_1 diterima.
2. Stres kerja memiliki nilai koefisien regresi (b_2) sebesar -0,537 dan nilai t-hitung sebesar -2,635 sedangkan nilai signifikansi t-test sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05 yang artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sehingga H_2 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Cukup Mandiri

Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Bali Cukup Mandiri. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,439 dan nilai t-hitung sebesar 2,852 sedangkan nilai signifikansi t-test sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 yang artinya motivasi

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga H_1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan, akan menjadikan pegawai tersebut lebih produktif, dikarenakan ada keinginan yang ingin diperoleh atau dicapai, baik itu berupa materiil maupun non materiil, dengan adanya motivasi ini, kinerja pegawai akan semakin baik. Maka dari itu, perusahaan perlu memotivasi para pegawai agar para pegawai bekerja lebih produktif. Peningkatan motivasi pegawai akan diikuti dengan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya penurunan motivasi pegawai akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrischastini (2015), Rahsel (2016), Sanjaya (2017), Rini (2017), Herman (2017), Rahayu (2017), Riyanti (2017), Jesus (2019) dan Chair (2020) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Cukup Mandiri

Hipotesis kedua menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada PT. Bali Cukup Mandiri. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (b_2) sebesar -0,537 dan nilai t-hitung sebesar -2,635 sedangkan nilai signifikansi t-test sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05 yang artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sehingga H_2 diterima. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan yang akan terbentuk. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan

dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Diputra (2019) dan Septiana (2018) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat diperoleh kesimpulan :

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Bali Cukup Mandiri. Peningkatan motivasi pegawai akan diikuti dengan kinerja pegawai.
2. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Bali Cukup Mandiri. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan yang akan terbentuk..

Keterbatasan Dan Saran

Adapun keterbatasan yang dialami dalam penelitian ini adalah dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda setiap responden sehingga sangat mungkin data yang diperoleh bersifat subyektif. Berdasarkan uraian pembahasan di atas, adapun saran yang ingin peneliti sampaikan yaitu :

1. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi, hal ini berdasarkan hasil analisis dengan rata-rata skor terendah yaitu pada indikator kebutuhan rasa aman. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat meningkatkan keamanan dan

keselamatan dalam bekerja sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

2. Perusahaan perlu memperhatikan stres kerja karyawan, hal ini berdasarkan hasil analisis dengan rata-rata skor terendah yaitu pada indikator *physical environment stressor*. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan kesehatan dari karyawan dan memberikan pengarahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chair Ummul. 2020 . Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, Vol 2, No 1
- Diputra, Ade Agus Diama Purwa. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen* Vol 8 No 2 Hal 7986 – 8015.
- Fadel, Muhammad. 2016. *Reiventing Local Government, Pengalaman Dari Daerah*. Jakarta : Elex Media Komputerindo.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hariandja, M. T. E. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Herman, Hendri. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam. *Jurnal Manajemen*. Universitas Putera Batam.
- Jesus, Luis de. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Da Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor

- Perdagangan Industri Dan Lingkungan Hidup Di Timor Leste. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Udayana. Vol 8, No 1, Hal 61-78
- Locke. 1990. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. The Academy of Management Review. Accessed 25 November 2021
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Oemar, Usailan. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Ekonomi*. STIE Rahmanyah. Vol 2, No 2, Hal 22-34.
- Rachel, Natalya Massie. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 6, No 2. Hal 41-49.
- Rahayu, Julietta Putri Pangestika. 2017. Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi Publikasi*. Universitas Sanatana Darma.
- Riyanti, Gusti Ayu Riska. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSU Dharma Usadha. *Jurnal*. Universitas Udayana.
- Rini. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra International Tbk Toyota Sales Operation (AUTO 2000). *Jurnal Manajemen*. Universitas Komputer Indonesia.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Samsudin, Sadeli. 2016. *Manajemen SDM*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sanjaya, I Kadek Edy. 2017. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pande Agung Segara Dewata. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Udayana. Hal 205-224
- Sari, Indah Liana, Victor PK Lengkong dan Jantji L Sepang. 2017. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Cemerlang Pres. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 5, No 3.
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Septiana, A. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT hjg (Han UI Jaya Garment). *Jurnal Sosial Humaniora*. Vol 9, No 1.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks organisasi Publik)*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publising Service).
- Sutrischastini, A. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol.23, No.2, Hal 121-137.
- Yuliana. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada TT Haluan Star Logistik. *Jurnal Universitas Kristen Krida Wacana*. Vol 17, No 2 Hal 135-150.
- Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah*

Prodi Manajemen. Universitas Pamulang. Vol 4, No 2, Hal 41-55.
Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Wukir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Multi Presindo.