



Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Angelica¹, Dr. Eddi Suprayitno², M. Tahir³

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author: tahir@fe.uisu.ac.id

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Motivasi,
Stres Kerja,
Kinerja.

Keyword:

Motivation,
work stres,
Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Paluta Inti Sawit Medan. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Paluta Inti Sawit Medan yang berjumlah 30 orang. teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, regresi berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. secara parsial bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. secara simultan bahwa motivasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Paluta Inti Sawit Medan

ABSTRACT

This study aims to understand the motivation and work stress on employee performance at PT. Paluta Inti Sawit Medan. the population in this study were all employees of PT. Paluta Inti Sawit Medan taken by 30 people. the sampling technique in this study is total sampling. data collection is done by collecting questionnaires. The analysis techniques used in this study are classic assumptions, multiple regression, hypothesis testing and coefficient of determination. based on research results obtained from the partial positive motivasi on employee performance. partially, negatif and not significant work stres on employee performance. simultaneously for the motivation and work stres have a significant effect on employee performance at PT. Inti Sawit Medan.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan sebuah proses yang berjalan di dalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang di miliki perusahaan khususnya sumber daya manusia (karyawan) yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan kearah yang lebih berkembang dan maju, Titisari (2014:72) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang di berikan kepadanya dalam suatu kurun

waktu yang ditetapkan. berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, mereka menyatakan kelelahan dalam bekerja karena mereka bekerja tidak sesuai dengan jam operasional seperti di malam hari, hari liburpun mereka harus bekerja

Kinerja adalah keesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan, kinerja juga merupakan penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. agar kinerja karyawan selalu konsisten setidaknya organisasi selalu memperhatikan masalah pekerjaan Motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan Datf (2010:373).menurut Arsyad (2011:323), suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan disebut motivasi. motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku pekerja.

Perilaku pekerja yang menunjukkan semangat kerja dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal. pekerja yang bermotivasi tinggi akan lebih merasa bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja. pada umumnya dalam meningkatkan kinerja setiap karyawan perusahaan harus melaksanakan berbagai cara agar memicu karyawan untuk bekerja lebih loyal lagi, seperti memberikan semangat, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan deskripsi pekerjaan sesuai dengan jabatannya, memberikan kompensasi sesuai dengan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan terdapat beberapa permasalahan mengenai motivasi karena kurangnya motivasi kerja yang berasal dari diri sendiri, rekan kerja maupun pimpinan. maka terjadinya kejenuhan kerja yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai gairah dalam menjalankan pekerjaannya karena merasakan pekerjaan yang membosankan, jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan jabatannya dan tidak di hargai oleh atasan Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan maupun pekerjaannya.

Menurut Robbins (2003:376) stress kerja adalah suatu kondisi dinamika yang di dalamnya seseorang individu di hadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, mereka menyatakan bahwa stres kerja yang di alami karyawan karena ketidak jelasan peran, dimana karyawan menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya, kelelahan secara psikologis seperti karyawan sering mengeluh, menangis karena beban pekerjaan yang berlebihan dan kompensasi yang di terima tidak sesuai dengan tanggung jawab.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja

Kinerja yaitu hasil yang di capai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab dalam suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. menurut Hasibuan (2018:103) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh organisasi dengan menerapkan sistem manajemen kinerja.

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti :dorongan atau daya penggerak: motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. motivasi kerja adalah pendorong semangat bekerja. Menurut Hasibuan (2010:97) Tujuan pimpinan memberikan motivasi kepada bawahan antara lain adalah:

1. Meningkatkan rasa tanggung jawab pekerja mengenai tugas-tugasnya
2. Meningkatkan kesejahteraan pekerja
3. Meningkatkan partisipasi serta
4. Menciptakan kondisi serta ikatan kerja yang bagus
5. Mengefektifkan pengadaan pekerja
6. Mengembangkan kedisiplinan serta menurunkan tingkat absensi pekerja
7. Mempertahankan loyalitas serta kestabilan pekerja
8. Mengembangkan produktivitas kerja
9. Meningkatkan kepuasan kerja serta moral
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja, menurut Robbins (2003:376) stres kerja adalah suatu kondisi dinamika yang di dalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti

Sedangkan menurut Abdullah (2014:3) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana yang oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sunyoto (2018:63), indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Penyebab fisik.
2. Beban kerja.
3. Sifat pekerjaan.
4. Kebebasan.
5. Kesulitan

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. beberapa indikator stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh pegawai diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai bekerja diluar dari kemampuannya, adanya pencapaian-pencapaian yang belum diraih oleh pegawai, persaingan yang ketat, beban pekerjaan yang terlalu berat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu stres kerja pada pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Paluta Inti Sawit yang berjumlah 30 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Kamaruddin (2010:18) bahwa analisis data yaitu suatu kegiatan berfikir untuk menguraikan sesuatu keseluruhan untuk dijadikan komponen sehingga agar lebih mengenal tanda-tanda komponen, hubungan antar satu dengan yang lain dan juga fungsi masing-masing di dalam satu keseluruhan yang sudah teratur. Jesslyn (2000:30) sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis seperti yang disarankan dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan dan tema pada hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Minyak goreng sawit merupakan salah satu komoditas yang mempunyai nilai strategis karena termasuk salah satu dari 9 (sembilan) kebutuhan bahan pokok bangsa Indonesia. Permintaan akan minyak goreng sawit di dalam dan di luar negeri yang kuat merupakan indikasi pentingnya peranan komoditas kelapa sawit dalam perekonomian bangsa. Kebutuhan minyak goreng sawit terus meningkat dari tahun ke tahun seiring bertambahnya jumlah penduduk, berkembangnya pabrik dan industri makanan, dan meningkatnya konsumsi masyarakat akan minyak goreng untuk memasak. Kelapa sawit merupakan sosok tanaman yang cukup tangguh, terutama bila terjadi perubahan musim. Berbeda dengan tanaman penghasil minyak nabati lainnya, tanaman kelapa sawit dapat menghasilkan dua jenis minyak yaitu minyak kelapa sawit dan minyak inti sawit. Berbagai hasil penelitian mengungkapkan bahwa minyak sawit memiliki keunggulan dibandingkan minyak nabati lainnya. Minyak sawit yang digunakan sebagai produk pangan dihasilkan dari minyak sawit maupun minyak inti sawit melalui proses vaksinasi, rafinasi, dan hidrogenesis. Produksi Crude Palm Oil (CPO) Indonesia sebagian besar difraksinasi sehingga dihasilkan fraksi olein cair dan fraksi stearin padat. Fraksi olein tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan domestik sebagai pelengkap minyak goreng dari minyak kelapa. Kenyataan menunjukkan bahwa banyak pelaku industri dan konsumen yang cenderung menggunakan dan menyukai minyak sawit. dari aspek ekonomis, harganya relatif murah dibandingkan minyak nabati lain. untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan minyak goreng dari buah kelapa Sawit di Sumatera Utara, pada tahun 2013 silam berdiri perusahaan bernama PT. Paluta Inti Sawit Medan dengan merk dagang palmanco yang berbisnis dalam bidang minyak goreng. Sampai saat ini perusahaan memiliki komitmen serius melalui kinerja yang baik agar diakui sebagai salah satu perusahaan minyak sawit terbaik. perusahaan yakin bahwa kesuksesan harus dijaga dengan komitmen, tanggungjawab dan Motivasi Stres Kerja Kinerja Karyawan. Usaha untuk tetap memenuhi permintaan pasar yang menginginkan minyak goreng berkualitas. Sesuai dengan perkembangan jaman dan permintaan konsumen yang semakin meningkat. PT. Paluta Inti Sawit Medan telah mendirikan dua buah pabrik minyak goreng yang berlokasi di kawasan pergudangan Anif Desa Sampali Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, sedangkan satu pabrik lagi berlokasi di Pasar 6

Kecamatan Medan Marelan. Untuk memberikan kemudahan dalam pelayanan pemasaran minyak goreng Palmanco, perusahaan memiliki kantor pemasaran di Jalan Berjaya Nomor 88 S-T Komplek Cemara Asri Medan. Untuk saat ini pemasaran minyak goreng dari buah kelapa sawit merk Palmanco telah mencapai hampir seluruh kota di pulau Sumatera, bahkan telah memasuki pasaran di pulau Jawa

Hasil penelitian ini terdiri dari hasil analisis regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas dan uji hipotesis. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X1), stres kerja (X2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y), responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Paluta Inti Sawit Medan.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Bagian

No	Bagian	Jumlah	Persentase
1	Head Finance	2	6,67
2	Finance	2	6,67
3	Accounting	4	13,33
4	Administasi	8	26,67
5	Purchasing	5	16,67
6	HRD	3	10,00
7	Resepsionis	2	6,67
8	Cleaning Service	2	6,67
9	Security	2	6,67
Total		30	100,00

Sumber: PT. Paluta Inti Sawit Medan 2022

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden dengan bagian head finance berjumlah 2 orang (6.67%), bagian finance berjumlah 2 orang (6.67%), bagian accounting berjumlah 4 orang (13.33%), bagian administrasi berjumlah 8 orang (26.67%), bagian purchasing berjumlah 5 orang (16.67%), bagian hrd berjumlah 3 orang (10.00) reseptionis berjumlah 2 orang (6.67%), bagian cleaning service berjumlah 2 orang (6.67%), dan bagian security berjumlah 2 orang (6.67%)

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21 – 25 tahun	10	30,00
2	26 – 30 tahun	8	30,00
3	31 – 35 tahun	5	16,67
4	36 – 40 tahun	4	13,33
5	41 – 45 tahun	3	10,00
Total		30	100,00

Sumber: PT. Paluta Inti Sawit Medan 2022

Berdasarkan tabel di atas dari 30 karyawan di PT. Paluta Inti Sawit Medan, mayoritas karyawan dalam penelitian ini berusia 21 – 25 tahun berjumlah 10 orang (30.00%), berusia 26 – 30 tahun berjumlah 8 orang (30.00%), berusia 31 – 35 tahun berjumlah 5 orang (16.67%), berusia 36 – 40 tahun berjumlah 4 orang (13.33%) dan berusia 41 – 45 tahun berjumlah 3 orang (10.00%).

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	SLTA	2	6,67
2	D3	3	10,00
3	S1	20	66,67
4	S2	5	16,67
Total		30	100,00

Sumber: PT. Paluta Inti Sawit Medan 2022

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden dengan jenjang pendidikan SLTA berjumlah 2 orang

(6.67%), jenjang pendidikan D3 berjumlah 3 orang (10.00%), jenjang pendidikan S1 berjumlah 20 orang (66.67%) dan jenjang pendidikan S2 berjumlah 5 orang (16.67%)

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.915	3.715		1.054	.301
Motivasi	.288	.069	.613	4.159	.000
Stres.Kerja	.099	.092	.159	1.078	.290

a. Predictors : (constant), Motivasi, Stres Kerja

b. Dependent variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Vs. 20), 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 3.915 + 0.288X_1 + 0.99X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah bahwa nilai konstanta/intersep sebesar 3.915 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas (X1, dan X2,) sama dengan 0 maka nilai Y adalah 3.915, dalam kata lain bahwa nilai kinerja karyawan di PT. Paluta Inti Sawit Medan tanpa motivasi, dan stres kerja adalah 3.915. Nilai koefisien regresi X1 (motivasi) mempunyai nilai positif yaitu 0.288 artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel motivasi dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan di PT. Paluta Inti Sawit sebesar 0.288 Nilai koefisien regresi X2 (motivasi) mempunyai nilai positif yaitu 0.99 artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel motivasi dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan di PT. Paluta Inti Sawit sebesar 0.99.

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistic jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini meliputi uji t dan uji f.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.915	3.715		1.054	.301
Motivasi	.288	.069	.613	4.159	.000
Stres.Kerja	.099	.092	.159	1.078	.290

a. Predictors : (constant), Motivasi, Stres kerja

b. Dependent variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2022

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *t*hitung adalah sebesar 4.159 dengan nilai signifikan sebesar 0.000. Nilai *t*hitung akan dibandingkan dengan nilai tabel distribusi t yang memiliki nilai signifikansi 0.05 (tabel t dapat dilihat pada lampiran). Dari tabel distribusi t diperoleh nilai *t*tabel sebesar 2.051. Oleh karena itu, nilai *t*hitung > *t*tabel yaitu dengan nilai 4.159 > 2.051 dan nilai signifikan < 0.05 yaitu dengan nilai 0.00 < 0.05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Paluta Inti Sawit Medan adalah positif dan signifikan. Variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *t*hitung adalah sebesar 1.078 dengan nilai signifikan sebesar 0.290. Nilai *t*hitung akan dibandingkan dengan nilai tabel distribusi t yang memiliki nilai signifikansi 0.05 (tabel t dapat dilihat pada lampiran). Dari tabel distribusi t diperoleh nilai *t*tabel sebesar 2.051. Oleh karena itu, nilai *t*hitung < *t*tabel yaitu dengan nilai 1.078 < 2.051 dan nilai signifikan > 0.05 yaitu dengan nilai 0.290 > 0.05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak yang berarti variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Paluta Inti Sawit Medan adalah negatif dan tidak signifikan.

Tabel 6. Hasil Analisis Uji

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	40.878	2	20.439	10.930	.000b
1 Residual	50.488	27	1.870		
Total	91.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres.Kerja, Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2022

Dari tabel diatas diperoleh nilai *F*hitung > *F*tabel (10.930 > 3.34) dan nilai signifikansi 0.00 < 0.05, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. artinya variable motivasi, stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Paluta Inti Sawit Medan. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Paluta Inti Sawit Medan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu dari Anggita Nurjannah (2021), dan Riri Arfarina (2021), semuanya menarik kesimpulan yang sama bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi yang baik maka akan berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Paluta Inti Sawit Medan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu dari Pradnya Paramita Saputra dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2019), dan Tri Wartono (2017), semuanya menarik kesimpulan yang sama bahwa stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja, artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun secara signifikan, demikian sebaliknya. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Paluta Inti Sawit Medan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu dari Tiara Nanda Annisa (2021) dan Tedi Pitri (2021) yang berarti kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di kemukakan sebelumnya maka kesimpulan dalam penelitian ini bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Paluta Inti Sawit. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Paluta Inti Sawit Medan. Motivasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Paluta Inti Sawit Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuningtyas Arindha (2014) *Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan Dalam Promosi Jabatan di PT Harapan Jaya Globalindo*, Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta
- Anggita Nurjannah (2021) *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan*, Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Abdullah, H.M. Ma'ruf (2014:3) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta Penerbit Aswaja Pressindo
- Abdullah, H.M. Ma'ruf (2014:5) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta Penerbit Aswaja Pressindo
- Arsyad, Azhar (2011:323) *Media Pembelajaran*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Anwar (2009:93) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ketujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Afandi (2018:29) *Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta. YKPN.
- Agustina (2017:2) *Manajemen Stres Kerja*, Yogyakarta: Penerbit Erlangga
- Arikunto (2006:131) *Populasi-Sampel*, Jakarta: Erlangga
- Badeni (2020:17-18) *Stres Kerja*, Semarang: Penerbit Salemba
- Bima (2015:225) *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jawa Tengah: Gramedia
- Daft, Richard L (2010:373) *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Dr. Nopriadi Saputra, S.T.,M.M (2021:50) *Manajemen Motivasi Kerja*, Yogyakarta Penerbit Diandra Kreatif
- dr. Riry Ambarsarie, M.Pd Ked, Elvira Yunita, S.Si, M. Biomed dan Masrdhatillah
- Sariyanti,S.Si.,M Biomed (2021:6) *Strategi coping stress pada generasi z*,
Bengkulu UPP SKIP UNIB
- Duwi Priyatno (2012:172) *Aplikasi Spss dan Eviews Dalam Analisis Data Penelitian*, Gudang Buku Deepublish
- Duwi Priyatno (2012:151) *Aplikasi Spss dan Eviews Dalam Analisis Data Penelitian*, Gudang Buku Deepublish
- Fahmi (2016:13) *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*, Bandung Alfabeta
- Fauziah Agustini, SE,MBA (2019:31) *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan Penerbit UISU Press Biro Rektor UISU Lt.1
- Ghozali, I (2009:20) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss Edisi 7*, Universitas Diponegoro
- Ghozali, I (2009:19) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss Edisi 7*, Universitas Diponegoro
- Ghozali, I (2018:98) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program Ibm Spss 22, Edisi 7*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I (2018:95) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program Ibm Spss 22, Edisi 7*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I (2012:98) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program Ibm Spss 22, Edisi 7*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I (2012:56) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program Ibm Spss 22, Edisi 7*. Universitas Diponegoro. Semarang.

Ghozali (2012:105) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program Ibm Spss 22, Edisi 7*. Universitas Diponegoro. Semarang