



**MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, DAN DISIPLIN KERJA**

**PENGARUHYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Pada Karyawan UD. Harles Mojokerto)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh

**Mochamad Mauludin Al Khowash**

**NPM. 21701081352**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2021**

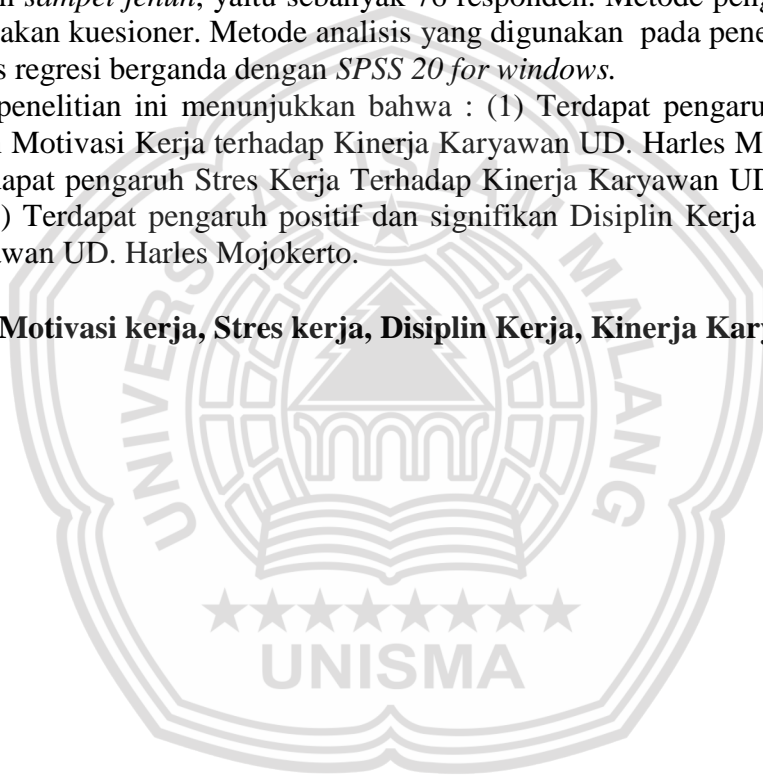
## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan motivasi kerja, stress kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, stress kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*.

Populasi penelitian ini adalah karyawan UD. Harles Mojokerto dengan menggunakan *sampel jenuh*, yaitu sebanyak 76 responden. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan *SPSS 20 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Harles Mojokerto. (2) Tidak terdapat pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Harles Mojokerto. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Harles Mojokerto.

**Kata kunci : Motivasi kerja, Stres kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**



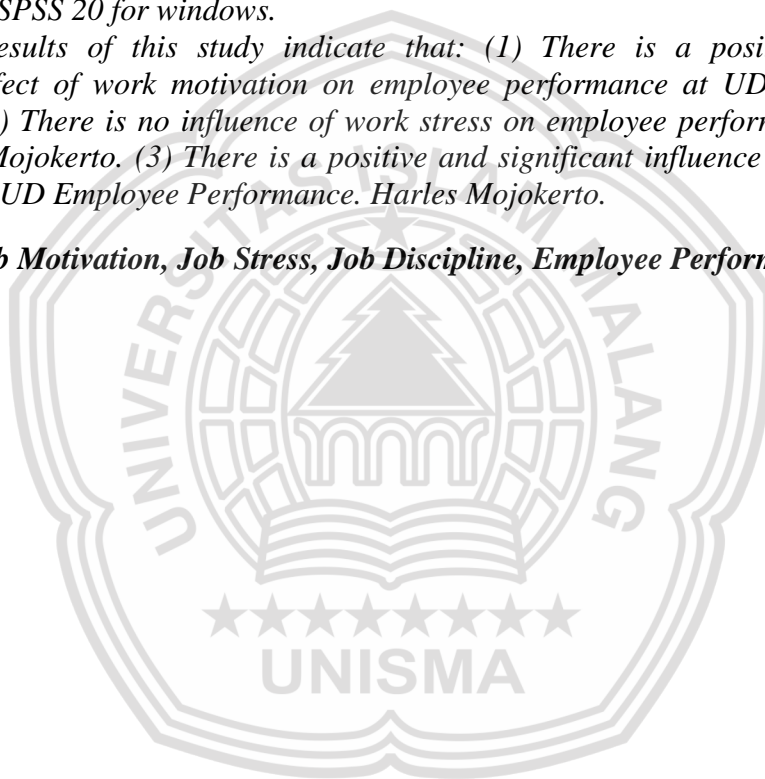
## ABSTRACT

*The purpose of this study was to describe work motivation, work stress, work discipline, and employee performance and to determine the effect of work motivation, work stress, work discipline on employee performance simultaneously or partially. This study uses quantitative methods. This type of research is explanatory research.*

*The population of this research employees UD Harles Mojokerto by using a saturated sample, as many as 76 respondents. Methods of data collection using a questionnaire. The analytical method used in this study is multiple regression analysis with SPSS 20 for windows.*

*The results of this study indicate that: (1) There is a positive and significant effect of work motivation on employee performance at UD. Harles Mojokerto. (2) There is no influence of work stress on employee performance at UD. Harles Mojokerto. (3) There is a positive and significant influence of Work Discipline on UD Employee Performance. Harles Mojokerto.*

**Keywords : Job Motivation, Job Stress, Job Discipline, Employee Performance**



## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) berada pada posisi teratas pada organisasi, karena manusia memiliki peran penting dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan sebuah kontribusi yang sangat besar dalam pencapaian sasaran perusahaan, SDM dapat diartikan sebagai pendekatan yang tepat untuk dapat mengelola aset paling bernilai dari sebuah perusahaan. Manusia adalah perencana, maka manusia sebagai penentu atau aktor dan memiliki peran aktif dan dominan dalam semua kegiatan dalam organisasi. Artinya keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada canggihnya teknologi perusahaan melainkan tergantung dari seberapa kompetennya suatu sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Setiap kegiatan yang ada di perusahaan didalamnya, pasti melibatkan sumber daya manusia sehingga perusahaan perlu menciptakan sumber daya manusia yang baik agar dapat terciptanya tujuan organisasi.

Berdasarkan temuan yang diperoleh peneliti, pengelola UD. Harles Mojokerto mengungkapkan bahwa Pada karyawan UD. Harles mempunyai permasalahan pada kinerja karyawan dimana karyawan mempunyai persoalan yang dimana karyawan tersebut banyak yang melakukan absen dalam

perkejaannya, sehingga produktivitas perusahaan dalam targetnya tidak tercapai dengan tepat. Alasan dilakukan penelitian ini berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat perbedaan yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun terdapat penelitian lain yang menyatakan bahwa motivasi kerja, stress kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Upaya perusahaan untuk meningkatkan hasil yang maksimal yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Peningkatan kinerja pada perusahaan tidak hanya mengandalkan pada teknologi canggih, modal, dan bahan baku, namun terdapat faktor-faktor yang perlu diperhatikan ialah kinerja. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan mampu tercapai dengan efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2017:9) "kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Aktivitas perusahaan sumber daya manusia mempunyai hubungan yang erat dengan karyawan, karyawan merupakan kekayaan utama yang dimiliki suatu perusahaan, apabila suatu perusahaan tidak terdapat mereka, maka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Sikap, keadaan serta kondisi kerja suatu karyawan harus selalu terjaga dengan harapan produktivitas karyawan terus mengalami peningkatan. Maka perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian terhadap apa yang berhubungan dengan hak-hak dari karyawan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan dalam perusahaan memerlukan sebuah dorongan dalam diri, kekuatan dorongan itu disebut motivasi. Hal ini karyawan dapat bekerja dengan semangat serta dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak akan mampu berkontribusi dengan maksimal dengan apa yang sudah menjadi tugasnya karena apa yang menjadi motivasi dalam dirinya untuk bekerja tidak terpenuhi, sehingga kinerjanya cenderung tidak sesuai dengan standar dan sulit untuk melampaui standar. Sekalipun seorang karyawan yang sudah mempunyai kualitas kerja yang cukup memumpuni, namun tidak terdapat motivasi kerja dalam dirinya, maka hasil kinerja karyawan tersebut tidak akan memuaskan.

“Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan” (Mangkunegara, 2017:61). Motivasi sangat diperlukan bagi setiap orang, hal ini karyawan sangat membutuhkan sesuatu yang dapat memicu untuk berbuat lebih. Upaya mencapai suatu hasil yang maksimal atau bahkan melampaui ekspektasi kemampuan diri seseorang, maka motivasi perlu diberikan kepada karyawan.

Suatu karyawan dalam perusahaan pasti dihadapkan pada berbagai permasalahan, sehingga sangat jarang karyawan yang tidak pernah mengalami stres dalam pekerjaannya. Sinambela (2016:472) “stres adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan”. Dalam dunia kerja stres merupakan bukan sebuah hal baru, bahkan stres kerja tidak dapat terlepas dari

kehidupan sehari-hari, dan stres ini bisa dialami oleh siapa saja. Stress yang dimunculkan oleh tanggung jawab serta beban pekerjaan disebut stres kerja. Pada dasarnya kemampuan yang dimiliki oleh manusia dalam memenuhi kemampuannya ialah terbatas, tanpa disadari sesuatu yang kita kerjakan mempunyai berbagai hambatan dan kendala yang diluar dari kemampuannya. Kondisi demikian yang dapat menimbulkan beban atau tekanan yang berat bagi individu. Beratnya tugas atau beban pekerjaan yang diluar dari kemampuannya dapat menimbulkan penurunan dalam prestasi kerja dan kehilangan motivasi dalam bekerja, pada akhirnya kinerja pada perusahaan mengalami penurunan.

Stres yang terlampau berat dan tidak segera diatasi dengan baik akan berpengaruh negatif terhadap lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaannya maupun lingkungan diluar pekerjaannya. Pada akhirnya pegawai yang berkaitan akan memunculkan berbagai macam stres dan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Jadi menurut Sinambela (2016:472) “stres kerja adalah kondisi tekanan dan ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Kedisiplinan dalam perusahaan adalah hal mutlak yang melekat dan harus diterapkan pada seluruh karyawan. Menurut (Sinambela 2016:335) “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan wajib diterapkan dalam organisasi. Artinya, tanpa adanya kerja sama dan dukungan karyawan terhadap disiplin kerja yang baik, maka perusahaan akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Namun kedisiplinan yang diterapkan dengan terlampau ketat, hal ini

juga dapat membuat karyawan menjadi stress dan berakibat pada karyawan yang bermalasan apabila tidak terdapat pegawai yang mengawasi mereka.

Perusahaan perlu menerapkan disiplin agar karyawan mentaati kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seorang karyawan mempunyai sebuah tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku serta karyawan harus mampu menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan target perusahaan, baik untuk kelangsungan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun terdapat penelitian lain yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian tersebut maka masalah kinerja karyawan sangat penting bagi aktivitas perusahaan, terkait dengan itu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada UD. Harles Mojokerto)”**. Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan bagian produksi UD. Harles yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur pembuatan alas kaki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka didapatkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Deskripsi Motivasi Kerja, Stres Kerja, Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan
2. Bagaimana Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
4. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
5. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

## 1.3. Tujuan Penelitian

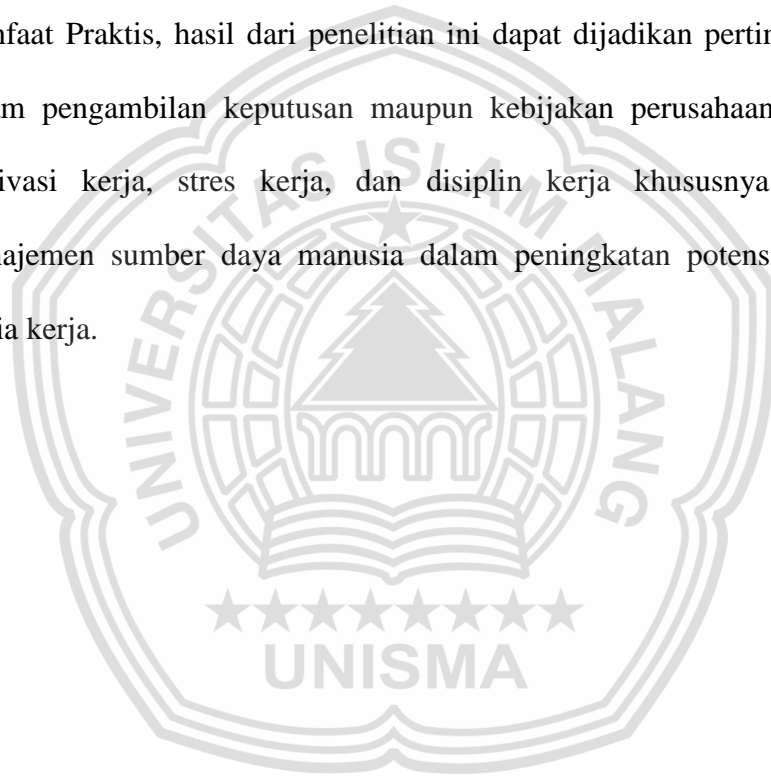
Berdasarkan rumusan masalah maka didapatkan tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Deskripsi Motivasi Kerja, Stres kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk Menganalisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan
5. Untuk Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap beberapa pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi atau rujukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang khususnya bidang sumber daya manusia di lingkungan masyarakat maupun mahasiswa.
2. Manfaat Praktis, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan maupun kebijakan perusahaan, terkait motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan potensi diri di dunia kerja.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk meneliti apakah variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD.Harles Mojokerto. Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD.Harles Mojokerto, adapun hasil pembahasan adalah sebagai berikut :

a) Simpulan Deskriptif

(1) Variabel kinerja disimpulkan dari hasil pernyataan agket kinerja pada indikator “kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.” Dilihat dari output proses kinerja yang dilakukan dan dilihat dari beberapa aspek dengan standar serta kriteria yang telah ditetapkan, menghasilkan hasil kinerja yang baik berupa kualitas maupun kuantitas.

(2) Variabel Motivasi kerja disimpulkan hasil pernyataan angket motivasi kerja dengan indikator kebutuha fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, merupakan sebuah kebutuhan bagi seorang karyawan yang berguna untuk menumbuhkan suatu dorongan

atau semangat dalam diri mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

- (3) Variabel stress kerja disimpulkan dari hasil pernyataan angket yang diukur dengan indikator beban kerja yang berlebihan, tekanan dan sifat pemimpin yang kurang adil, ketegangan dan kesalahan, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang rendah, merupakan suatu kondisi yang ada pada setiap karyawan, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk mengolah stres sehingga stress tidak lagi menjadi hambatan untuk peningkatan kinerja yang mencakup kondisi pribadi dan sosial dalam mengelola perasaanya terhadap orang lain.
- (4) Variabel disiplin kerja dapat disimpulkan dari hasil pernyataan angket yang diukur pada indikator mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tingkat absensi, merupakan aspek terpenting dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab seluruh pegawai, hal ini didasarkan pada peraturan perusahaan dan tingkat absensi yang ada serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

- b) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD.Harles Mojokerto.
- c) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan UD.Harles mojokerto.
- d) Variabel Stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UD.Harles Mojokerto.
- e) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD.Harles Mojokerto.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Adapun terdapat keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya :

- a) Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini hanya terbatas pada satu tempat, yaitu UD.Harles Mojokerto. Sehingga apabila penelitian ini dilakukan pada tempat yang berbeda dimungkinkan hasil penelitian yang dilakukan terdapat perbedaan.
- b) Penelitian ini hanya menguji beberapa variabel diantaranya, Motivasi kerja, Stres Kerja, dan Disiplin, kerja sebagai variabel bebas. Sedangkan masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

### 5.3 Saran

#### a) Bagi Pihak Terkait

Adapun jawaban terendah dari responden terkait item pernyataan dari setiap variabel yang harus diperhatikan lagi oleh perusahaan :

##### (1) Variabel Motivasi kerja

Terkait dengan nilai rata-rata jawaban responden dari variabel Motivasi Kerja terdapat indikator pernyataan. “Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya” dengan rata-rata jawaban 3,7. Sehingga disarankan perusahaan perlu memperhatikan gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan motivasi bekerja yang tetanam dalam diri mereka.

##### (2) Variabel Stres Kerja

Terkait dengan nilai rata-rata jawaban responden dari variabel Stres Kerja terdapat indikator pernyataan “tuntutan yang tinggi membuat saya mempunyai konflik terhadap pimpinan” dengan rata-rata jawaban 3,0. Sehingga disarankan perusahaan melakukan perhatian khusus tentang tanggung jawab dan tuntutan tugas perusahaan.

##### (3) Variabel Disiplin Kerja

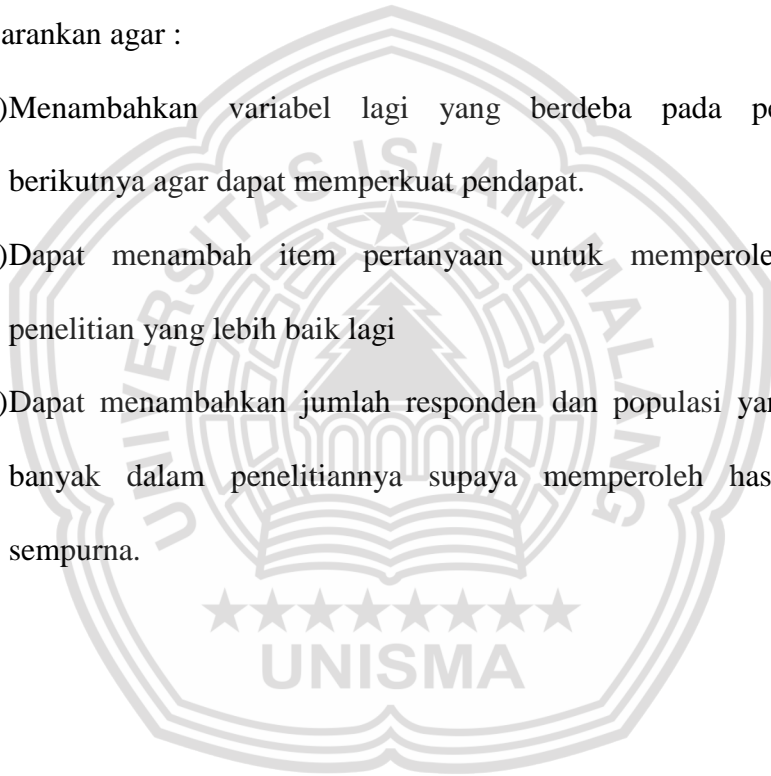
Terkait dengan nilai rata-rata jawaban responden dari variabel Motivasi Kerja terdapat indikator pernyataan. “Saya

tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa izin” dengan rata-rata jawaban 4,2. Sehingga disarankan perusahaan perlu memberikan perhatian khusus, khususnya kepada karyawan yang absen tanpa izin.

**b) Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya disarankan agar :

- (1) Menambahkan variabel lagi yang berbeda pada penelitian berikutnya agar dapat memperkuat pendapat.
- (2) Dapat menambah item pertanyaan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi
- (3) Dapat menambahkan jumlah responden dan populasi yang lebih banyak dalam penelitiannya supaya memperoleh hasil yang sempurna.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anyim dan chidi., 2012, *Motivation and Employees Performance in The Public and Private Sectors in Nigeria*, International Journal of Business Administration, Nigeria: University of Lagos, Vol.3 No.1.
- Arafat, Ahmad, Haidir. 2018, *Pengaruh penghargaan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Malang, jurnal riset manajemen, Universitas Islam Malang. Vol.7 No.3 Februari 2018.
- Bangun, Wilson., 2012, *Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Beehr, Terry A., 2010, *Occupational Stress and Failures of Social Support When Helping Hurts*, *Journal of Occupational Health psychology*.
- Danim, Sudarwan., 2008, *Kinerja Staf dan Organisasi*, Cetakan ke-10, Bandung: Pustaka Setia.
- Fahmi, Irham., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam., 2007, *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan Empat*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T, Hani., 2014, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Cetakan Kesembilan Belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermita, 2011, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep*, Skripsi, Universitas Hasanuddin.
- Hidayati ,Nur dan Sunaryo,Hadi (2019) ,*The Effect Of Public Service Motivation On Job Performance Through Satisfaction And Commitment: Case Of Public Officer In Immigration Office Malang* *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics* ISSN 2345-4695
- Indrianto., Nur dan Bambang Supomo., 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.



- Lestari, Gita. 2018, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Lowokwaru*, Jurnal Riset Manajemen, Universitas Islam Malang. Vol 7, No 1 Agustus 2018
- Mangkunegara, A. A., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ketiga, Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2017, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedelapan, PT. Refika Aditama.
- Pangarso, Astadi. Dan Susanti, Putri Intan. 2016, *Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat*, Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, Universitas Airlangga, No 2 (9)
- Putri, Cindy Audia Safira., 2018, *Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 01 Batu*, Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Vol.7 No.5 Agustus 2018.
- Rivai, V. dan Basri, 2005, *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. dan Sagala, E. J., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., 2013, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2008, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid, 1*, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Rozalia. Dkk. 2015, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Pattindo Malang*, Jurnal, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang. Vol.26 No. 2 September 2015.
- Safitri, Erma. 2013, *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya. Vol.1 No.13 Juli 2013.
- Saputra, Ahmad. dan Johan. 2017, *Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan dr Wahidin Sudirohusodo Medan*, jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI.

- Setiyana.,2013, *Analisis Stres Kerja pada Kondisi dan Beban Kerja Perawat dalam Klasifikasi pasien di ruang Rawat Inap Rumkit TK II Putri Hijau*, Tesis. Medan
- Siagian. Sondang. P., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-23, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora. Henry. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Mahasiswa*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi & Garniwa. 2007, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015, *Metode penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna., 2015, *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Wibowo. 2016, *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Jakarta-14240 PT. Rajagrafindo Persada.

