

PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE)

Oleh:

Sumarsid^{1)*}; Rasipan^{2)*}

marsiddpk05@gmail.com^{1)*}; ipan081267@yahoo.com²⁾

Sekolah Tinggi Manajemen Labora¹⁾; Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta²⁾

*Corresponding Author

ABSTRAK

Ketangguhan suatu perusahaan atau organisasi sebagian besar ditentukan oleh keberhasilan karyawan yang akan jadi tiang utama bagi kekar berdirinya perusahaan atau organisasi tersebut. Jadi maksud penelitian ini untuk pemahaman dan jalan keluar mengenai tentang bagaimana cara mempertahankan dan menaikkan kemampuan karyawan dalam untuk bersaing di tingkat Asia maupun internasional. Dalam penelitian ingin menjelaskan tentang pengaruh stress kerja dan motivasi serta akibatnya pada kinerja karyawan Kwarnas (Kwartir Nasional) Pramuka. Hasil penelitian mendapatkan bahwa stress kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. Adapun masukan yang penulis sampaikan yaitu diharapkan adanya pembagian beban tugas antar karyawan dan unit kerja dapat dibagi sesuai jabatan dan tanggung jawab semua karyawan agar menimbulkan pengaruh yang positif, karena di antara para karyawan menjadi saling mendukung dan diharapkan peraturan perusahaan dapat lebih fleksibel mengatur pemberian reward sesuai dengan kompetensi dan kinerja agar karyawan merasa diperlakukan secara adil.

Kata kunci: kinerja karyawan, motivasi kerja, stress kerja

ABSTRACT

The resilience of a company or organization is largely determined by the success of employees who will be the main pillar for the solid establishment of the company or organization. So the purpose of this research is to understand and find solutions regarding how to maintain and increase the ability of employees to compete at the Asian and international levels. In this research, we want to explain the effect of work stress and motivation and its consequences on the performance of Scout Kwarnas (National Kwartir) employees. The results of the study found that work stress and work motivation together had a significant effect on employee performance in the National Scout Movement Kwartir. As for the input that the author conveys, namely it is expected that there will be a division of workload between employees and work units that can be divided according to the positions and responsibilities of all employees so that it creates a positive influence,

because among employees they support each other and it is hoped that company regulations can be more flexible in regulating reward according to competence and performance so that employees feel they are treated fairly.

Keywords: *employee performance, work motivation, work stress*

PENDAHULUAN

Perkembangan saat ini dunia usaha dan bisnis sudah memperlihatkan perkembangan yang meningkat, diikuti dengan mulai timbulnya beragam perusahaan dan organisasi baru yang bergerak pada berbagai bidang. Bukan hanya perusahaan yang bergerak di bidang bisnis, pada saat ini organisasi pun mempunyai sektor bisnis yang turut serta mengikuti persaingan yang selalu berusaha untuk mendapatkan keadaan yang menguntungkan dan sebagai salah satu pendapatan buat anggotanya. Keadaan ini akan membuat sebuah perlombaan yang sangat kuat di antara perusahaan atau organisasi yang ada. Perlombaan juga akan menjadi semakin ketat dengan adanya kemajuan informasi dan teknologi sehingga membuat adanya perlombaan secara menyeluruh. Adanya tenaga kerja di dalam sebuah perusahaan dan organisasi kian perlu.

Perusahaan dan karyawan harus saling menguntungkan. Keuntungan harus bersifat adil, jika karyawan dan perusahaan saling mendukung. Bagi karyawan dan perusahaan, keberhasilan kerja merupakan jalan bagi perkembangan.

Keberhasilan sebuah perusahaan dinilai dari sejauh mana perusahaan itu mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Salah satu faktor pendukung maju mundurnya sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Sebuah kegiatan untuk meningkatkan performa perusahaan adalah manajemen kinerja.

Berdasarkan penelitian dari Sinaga (2013). Motivasi dan kinerja dipengaruhi stress pada Auditor pada Kantor Akt Pb di Kota Medan, didapatkan hasil bahwa kinerja dipengaruhi stress dan motivasi kerja auditor secara ajeg atau signifikan. Juga penelitian dari Noviansyah (2011), dipengaruhi stress dan motivasi,

sedangkan menurut Dewi (2016), stress kerja dan motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh negatif.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Stres Kerja

Bahwasanya stress itu adalah sebuah kondisi yang dapat menekan dan tidak sesuai dari seseorang. Stress pun adalah suatu kondisi yang sangat pelik bagi individu.

Sedangkan stress kerja adalah buah dari setiap aktivitas dan kondisi lingkungan yang membuat kebutuhan psikologis dan fisik yang lebih banyak pada individu, beberapa ahli yang akan mengutarakan definisi tentang stress kerja.

Mangkunegara (2011:179) mengatakan bahwa "Stress kerja adalah merupakan kesulitan yang dihadapi pada saat kebutuhan yang melebihi kemampuan yang ada pada seseorang".

Demikian juga Sedarmayanti (2011:76) mengatakan bahwasanya "Stress juga merupakan suatu kelebihan kebutuhan atas pekerjaan seseorang guna mencukupi keperluan. Sesuatu yang ada di dalam area lingkungannya sehingga membuat beban berlebih".

Suatu program yang diduga dapat dipakai menanggulangi stress adalah program konseling. Konseling adalah suatu program pembinaan dan keterangan bahwa suatu problem dengan karyawan, bertujuan agar karyawan bisa mengatasi masalah secara baik.

Menurut Veithzal Rivai (2013:517), "Pendekatan stress kerja dilalui dua cara, yaitu individual dan perusahaan".

Motivasi

Motivasi pengertiannya berdasarkan pada pengertian umum adalah suatu dorongan pada individu dengan sadar

atau pun tidak guna bertindak untuk mendapatkan kehendaknya.

Menurut Sedarmayanti (2017:154), “Motivasi itu dorongan yang dapat membuat seseorang bertindak atau tidak yang sangat tergantung pada kekuatan seorang pimpinan”. Mathis dan Jackson dalam Wilson Bangun (2012:312) mengatakan bahwa “Motivasi kerja itu inisiatif individu yang membuatnya melakukan sesuatu”.

Berdasarkan pengertian motivasi itu disimpulkan yaitu motivasi adalah interaksi individu dengan kondisi tertentu yang akan dihadapinya. Di dalam setiap orang ada “kebutuhan” atau “keinginan” terhadap objek di luar orang itu, selanjutnya adalah mengkaitkan antara kebutuhan dengan “situasi di luar” objek.

Akhirnya dapat dijelaskan bahwa sebenarnya bahwa tujuan motivasi adalah menggerakkan individu agar timbul inisiatif guna mendapatkan hasil pekerjaan. Menurut Veithzal Rivai (2013:848) kesimpulannya adalah bahwa motivasi bertujuan semua sikap kerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Suatu kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan handal di berbagai bidang merupakan tuntutan dunia global yang harus diperhatikan dan tersedia. Maka, sumber daya manusia yang ada harus mulai diperbaiki, dilatih, dan terus dikembangkan agar dapat lebih siap dan mampu memasuki era persaingan bebas.

Selanjutnya akan diuraikan beberapa pendapat ahli mengenai pengertian kinerja. Mangkunegara (2013:67) mengatakan bahwa “Jika seorang pegawai mengerjakan tugasnya, hasil kerjanya adalah kinerja”. Menurut Hasibuan (2012:94), “Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaannya dinamakan kinerja”.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2011:179), kinerja dapat diukur dengan enam kinerja primer yaitu 1) quality (kualitas), adalah ukuran hasil pelaksanaan kegiatan. 2) Quantity (kuantitas), adalah ukuran jumlah yang dihasilkan. 3) Timeliness (ketepatan waktu), adalah ukuran waktu

kegiatan. 4) Cost effectiveness, (efektivitas biaya), adalah ukuran biaya kegiatan. 5) Need for supervision (keperluan pengawasan), adalah ukuran tingkat pengawasan. 6) Interpersonal impact, (dampak antar pribadi), adalah ukuran kerja sama.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

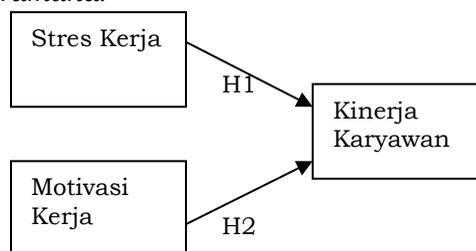
Stres kerja yaitu hasil dari setiap kegiatan dan keadaan suasana yang membuat tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada karyawan, diduga akan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

H1: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kwartir Nasional Gerakan Pramuka.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017:154) mengemukakan bahwa “Motivasi merupakan tenaga dalam yang membuat individu untuk bertindak ataupun tidak yang pada dasarnya ada dari dalam dan luar, positif ataupun negatif untuk mendorongnya sangat bergantung pada kehebatan pimpinan”. Jika dilaksanakan secara terus menerus dan konsisten diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan, sesuai dengan hasil penelitian Larasati (2014).

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kwartir Nasional Gerakan Pramuka.



Gambar 1. Kerangka/Konstelasi

METODE PENELITIAN

Sampel Penelitian

Jumlah populasi adalah sebanyak 90 karyawan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka, kemudian banyaknya sampel dapat dicari dengan rumus Slovin (Umar, 2013:146)

Desain Penelitian

Gaya penelitian dengan metode deskriptif verifikatif, Sugiyono (2008:11).

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Stres kerja adalah kekuatan yang dihadapi ketika kebutuhan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita (Mangkunegara, 2011:179)	- Beban kerja berlebih - Tekanan atau desakan waktu - Kualitas supervisi yang jelek - Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab	1-5
Motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang mendorong individu bertindak atau tidak (Sedarmayanti, 2017:154)	- Kebutuhan Fisiologis - Rasa aman - Sosial - Penghargaan - Aktualisasi diri	1-5
Kinerja Karyawan, Kinerja adalah hasil kerja pegawai, (Mangkunegara, 2013:67)	- Kualitas - Kuantitas - Tepat Waktu - Efektivitas Biaya - Keperluan - Pengawasan - Dampak antar Pribadi	1-5

Metode Analisis

Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara perbandingan nilai r hitung dengan r tabel. Uji validitas dalam penelitian menggunakan korelasi Pearson Product Moment.

Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang keandalan (Mulyanto dan Wulandari, 2012:126). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai alpha cronbach's $\geq 0,6$.

Analisa Regresi Berganda

Guna mengetahui pengaruh variabel bebas (stress kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja

karyawan) digunakan rumus regresi linier berganda, yaitu: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan cara untuk membuktikan kebenaran sifat populasi berdasarkan data sampel. Uji t guna melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel lain bersifat konstan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner kedua variabel penelitian adalah valid.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

Butir Dalam Kuesioner	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Kritis (r-tabel)	Taraf Sig. ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
X1	0.627	0.288	0.000	Valid
X1 2	0.537	0.288	0.000	Valid
X1 3	0.667	0.288	0.000	Valid
X1 4	0.457	0.288	0.001	Valid
X1 5	0.445	0.288	0.002	Valid
X2 1	0.599	0.288	0.000	Valid
X2 2	0.511	0.288	0.000	Valid
X2 3	0.364	0.288	0.012	Valid
X2 4	0.613	0.288	0.000	Valid
Y 1	0.577	0.288	0.000	Valid
Y 2	0.700	0.288	0.000	Valid
Y 3	0.505	0.288	0.000	Valid
Y 4	0.609	0.288	0.000	Valid
Y 5	0.489	0.288	0.000	Valid
Y 6	0.385	0.288	0.008	Valid
X1 1	0.627	0.288	0.000	Valid
X1 2	0.537	0.288	0.000	Valid
X1 3	0.667	0.288	0.000	Valid
X1 4	0.457	0.288	0.001	Valid
X1 5	0.445	0.288	0.002	Valid
X2 1	0.599	0.288	0.000	Valid
X2 2	0.511	0.288	0.000	Valid
X2 3	0.364	0.288	0.012	Valid
X2 4	0.613	0.288	0.000	Valid
Y 1	0.577	0.288	0.000	Valid
Y 2	0.700	0.288	0.000	Valid
Y 3	0.505	0.288	0.000	Valid
Y 4	0.609	0.288	0.000	Valid
Y 5	0.489	0.288	0.000	Valid
Y 6	0.385	0.288	0.008	Valid

Sumber: hasil pengolahan data

Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian reliabel.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Butir Dalam Kuesioner	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Status
X11	0.654	0.6	Reliabel
X12	0.678	0.6	Reliabel
X13	0.643	0.6	Reliabel
X14	0.694	0.6	Reliabel
X15	0.701	0.6	Reliabel
X21	0.692	0.6	Reliabel
X22	0.641	0.6	Reliabel
X23	0.688	0.6	Reliabel
X24	0.690	0.6	Reliabel
Y1	0.680	0.6	Reliabel
Y2	0.646	0.6	Reliabel
Y3	0.690	0.6	Reliabel
Y4	0.674	0.6	Reliabel
Y5	0.692	0.6	Reliabel
Y6	0.712	0.6	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan data

Analisa Koefisien Korelasi

Suatu bilangan untuk mengukur kedekatan hubungan antara variabel.

Tabel 4. Koefisien Korelasi

		Stres Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	,204	,254
	Sig. (2-tailed)		,169	,085
	N	47	47	47
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,204	1	,771**
	Sig. (2-tailed)	,169		,000
	N	47	47	47
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,254	,771**	1
	Sig. (2-tailed)	,085	,000	
	N	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: hasil pengolahan data

Nilai koefisien korelasi X_1 stress kerja adalah 0,254 dengan nilai signifikan $0,085 > 0,05$ maka stress kerja secara parsial memiliki hubungan lemah terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi X_2 motivasi kerja adalah 0.771, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka motivasi kerja secara parsial memiliki hubungan kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisa Koefisien Korelasi Berganda

Guna menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel stress kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777^a	,604	,586	1,219

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

Sumber: hasil pengolahan data

Nilai koefisien korelasi berganda X_1 stress kerja dan X_2 motivasi kerja adalah 0.777, maka stress kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki hubungan kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisa Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,604 dengan demikian stress kerja dan motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 60,4% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 39,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang penulis tidak teliti.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien

Determinasi Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777^a	,604	,586	1,219

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

Sumber: hasil pengolahan data

Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa signifikan variabel X1 yaitu stress kerja serta variabel X2 motivasi kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ artinya secara simultan stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	99,862	2	49,931	33,607	,000 ^b
Residual	65,373	44	1,486		
Total	165,234	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: hasil pengolahan data

Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Nilai signifikan variabel X1 stress kerja sebesar $0,304 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima. Nilai signifikan variabel X2 motivasi kerja adalah $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,686	2,292		,736	,466
Stres Kerja	,097	,093	,101	1,041	,304
Motivasi Kerja	1,302	,168	,751	7,749	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data

Analisa Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data-data pada tabel 9, maka dapat dihasilkan persamaan regresi linier berganda, yaitu: $Y = 1,686 + 0,097X_1 + 1,302 X_2$

Dalam persamaan regresi tersebut diketahui konstanta 1,686 dapat

diartikan bahwa tanpa adanya stress kerja dan motivasi kerja, maka kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 1,686.

Koefisien regresi X1 (0,097), artinya jika stress kerja naik 1 satuan dan motivasi kerja nilainya tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar (0,097) satuan. Sedangkan koefisien regresi X2 sebesar (1,302) artinya jika motivasi kerja naik sebesar 1 satuan dan stress kerja nilainya tetap maka kinerja karyawan akan turun sebesar 1,302 satuan.

Hasil analisis regresi linier berganda dapat ditunjukkan oleh tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,686	2,292		,736	,466
Stres Kerja	,097	,093	,101	1,041	,304
Motivasi Kerja	1,302	,168	,751	7,749	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data

Pembahasan

Hasil Analisis Uji Hipotesis dengan Uji t

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t didapatkan nilai signifikan variabel X1 (stress kerja) sebesar $0,304 > 0,05$ dan nilai signifikan X2 (motivasi kerja) $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja secara parsial tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kwartir Nasional Gerakan Pramuka, sedangkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kwartir Nasional Gerakan Pramuka.

Hasil Analisis Uji Hipotesis dengan Uji F

Uji hipotesis dengan uji F didapatkan nilai sig. F hitung sebesar $0.000 < 5\%$, ($0.036 < 0.005$) sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di Kwartir Nasional Gerakan Pramuka.

Hasil Analisis Determinasi

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) stress kerja dan motivasi memiliki kontribusi sebesar 60,4% terhadap kinerja karyawan di Kwartir Nasional Gerakan Pramuka dan sisanya 39,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang penulis tidak teliti, contohnya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Simpulan

Stress kerja secara sendiri tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kwartir Nasional Gerakan Pramuka, sedangkan motivasi kerja secara sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. stress kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kwartir Nasional Gerakan Pramuka.

Saran

Hasil kesimpulan dapat indikasi kelemahan pada variabel stress kerja yaitu beban kerja yang tinggi membuat karyawan bekerja keras. Diharapkan adanya pembagian beban tugas antar karyawan dan unit kerja dapat dibagi sesuai jabatan dan tanggung jawab masing-masing karyawan sehingga menimbulkan pengaruh yang positif, karena di antara para karyawan menjadi saling mendukung segera dilaksanakan sebab faktor-faktor ini dinilai sangat penting oleh pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Dewi, C. I. A. S. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen*, 5(12).
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan ketigabelas. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Larasati, S. & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Wilayah Telkom Jabar (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3).
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. (201). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002).
- Mulyanto, H. & Wulandari, A. (2012). *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Noviansyah, N. (2011). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 9(18).
- Rivai, V. & Mulyadi, D. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, cetakan kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya*

- Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Sinaga, T., & Sinambela, M. (2013). Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi*, XVII(01).
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Kencana (PrenadamediaGrup).
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, edisi 2, cetakan keduabelas, Jakarta: Rajawali Press.