

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI WAREHOUSE DI PT. PANGAN NIKMAT ABADI**

**Dyni<sup>1</sup>, Kadek Ayu Susiani Dewi<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Alumni S1 Manajemen STIE Bisnis Indonesia

<sup>2</sup>Dosen STIE Bisnis Indonesia

Koresponden : [kadekayus@stiebi.ac.id](mailto:kadekayus@stiebi.ac.id)

### **ABSTRAK.**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi *warehouse* di PT. Pangan Nikmat Abadi. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif dengan pendekatan kuantitatif yang dilakukan melalui pengumpulan data dan Kuesioner. Sampel pada penelitian ini sebanyak 49 responden dan diolah menggunakan program IBM SPSS versi 24.0. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,216 < 1,679$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,830 > 0,05$ . Variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,207 > 1,679$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ . Variabel stres kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,136 < 1,679$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,262 > 0,05$ . Secara simultan variabel motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), stres kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,354 > 2,81$ ), dengan nilai Sig. 0,001, karena nilai Sig. lebih kecil dari 0,05. Hasil *Adjusted R Square* (*Adj. R<sup>2</sup>*) adalah 0,251 atau 25,10% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 25,10% sedangkan sisanya sebesar 74,90% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Stres kerja, Kinerja Karyawan.

### **ABSTRACT.**

*The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, job satisfaction and work stress on employee performance in warehouse division at PT. Pangan Nikmat Abadi. The research method used is a qualitative method with a quantitative approach which is carried out through data collection and questionnaires. The sample in this study were 49 respondents and processed using the IBM SPSS version 24.0 program. The results showed that the work motivation variable (X1) had no significant effect on employee performance (Y).  $t_{count} < t_{table}$  ( $0,216 < 1,679$ ) and a significance value of  $0,830 > 0,05$ . Job satisfaction variable (X2) has a significant effect on employee performance (Y). With a  $t_{count} > t_{table}$  ( $3,207 > 1,679$ ) and a significance value of  $0,002 < 0,05$ . Work stress variable (X3) has no significant effect on employee performance (Y).*

*With a  $t_{count} < t_{table}$  ( $1,136 < 1,679$ ) and a significance value of  $0,262 > 0,05$ . Simultaneously the variables of work motivation ( $X_1$ ), job satisfaction ( $X_2$ ), work stress ( $X_3$ ) have a significant effect on employee performance with a  $F_{count} > F_{table}$  ( $6,354 > 2,81$ ), with a Sig. 0.001, because the value of Sig. smaller than 0.05. The results of Adjusted R Square ( $Adj. R^2$ ) are 0,251 or 25,10%, which means that the independent variables can explain changes in employee performance variables of 25,10% while the remaining 74,90% is explained by other factors outside of the study.*

**Keywords:** *Work Motivation, Job Satisfaction, Work Stress, Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN.**

Ketatnya persaingan dalam industri waralaba makanan dan minuman harus mampu menciptakan citra merek bagi pelanggan dengan menyediakan produk yang berkualitas, harga kompetitif, kenyamanan, serta. Persaingan yang ketat ini menuntut perusahaan untuk dapat meningkatkan daya saingnya guna menjamin keberlangsungan eksistensi perusahaan. Karyawan adalah unsur terpenting dalam menentukan kemajuan sebuah perusahaan. Untuk menggapai tujuan perusahaan, dibutuhkan karyawan yang memenuhi kriteria atau persyaratan perusahaan untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan. Peralnya, kemajuan dan perkembangan perusahaan tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga harus meliputi karyawan yang dimiliki. Mengembangkan karyawan yang terlibat langsung dalam aktivitas perusahaan memiliki peranan yang penting. Pengembangan karyawan dengan manajemen yang bagus nantinya akan menghasilkan karyawan yang berkualitas. Dengan begitu, peluang perusahaan untuk maju dan berkembang menjadi lebih besar.

Menurut Omar, dkk (2021), motivasi didefinisikan sebagai awal proses aktivitas individu, yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memotivasi seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Maka dari itu motivasi kerja sering diartikan sebagai faktor yang menentukan perilaku seorang karyawan dalam bekerja, sehingga setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan pasti mempunyai suatu alasan yang memotivasi dirinya untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi kerja untuk karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki tingkat motivasi dan kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Tanpa adanya motivasi seorang karyawan tidak memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja mendeskripsikan

perasaan seorang karyawan tentang pekerjaannya dan mempunyai peranan penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Ketika seseorang puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Sehingga tingkat kinerja karyawan meningkat secara optimal. Hal ini akan tercermin dari sikap positif karyawan dalam menghadapi pekerjaan begitu pula sebaliknya, jika seorang karyawan merasa tidak puas dalam pekerjaannya maka akan bersikap negatif.

*Rating scale* adalah metode perhitungan kepuasan kerja yang banyak digunakan oleh beberapa perusahaan. Untuk cara mengukur kepuasan kerja jenis ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya menggunakan skala indeks dengan deskripsi jabatan, dengan kuesioner kepuasan kerja, maupun dengan pengukuran berdasarkan gambar ekspresi wajah. Dengan pengukuran kepuasan kerja tersebut sebisa mungkin perusahaan harus mendeteksinya. Karena kepuasan kerja seorang karyawan sangat penting di dalam sebuah perusahaan, yang akan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Stres kerja merupakan perasaan yang tertekan dalam menghadapi pekerjaan. Gejala dari stres kerja ini akan terlihat jika seorang karyawan mulai menunjukkan emosi yang tidak stabil, gelisah, cemas, gugup dan lain sebagainya dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini merupakan salah satu aspek yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan terutama berkaitan dengan kinerja karyawan. Jika seorang karyawan sedang dalam kondisi stres kerja maka akan mempengaruhi perusahaan, yang dimana peluang perusahaan untuk maju dan berkembang menjadi berkurang. Oleh karena itu sebisa mungkin perusahaan harus bisa meminimalisir tingkat stres kerja terhadap karyawannya.

Menurut Cahyono (2019), kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja yang dicapai, dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas yang telah dilakukan oleh seseorang dalam rangka menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu menginginkan hasil kinerja yang baik dari karyawannya. Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam setiap tugas yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada karyawannya. Dengan begitu perusahaan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan dan mengurangi tingkat stres dalam bekerja, sehingga peluang perusahaan untuk maju dan berkembang akan menjadi lebih besar. PT. Pangan Nikmat Abadi merupakan perusahaan lokal yang bergerak dibidang *franchise food and beverages*. PT. Pangan Nikmat Abadi menghadirkan beberapa merek minuman enak, terjangkau dan disukai disemua kalangan. Perusahaan ini menawarkan bisnis usaha

*franchise* (penerima waralaba) minuman yang bertujuan untuk membantu para *franchise* (penerima waralaba) mengetahui informasi produk yang akan dijual. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan tingkat motivasi kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA.**

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Lotu, dkk (2022), Motivasi adalah untuk memberdayakan kekuatan pendorong untuk membangkitkan semangat dalam bekerja dalam diri seseorang untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dan terintegrasi berusaha untuk mencapai suatu kepuasan. Menurut Sutrisno dalam Lotu, dkk (2022), motivasi adalah dorongan bagi seseorang untuk membangkitkan semangat untuk bekerja, bekerja sama, bekerja secara efektif dan diintegrasikan ke dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan.

### **Kepuasan Kerja.**

Menurut Umam (2018:192), kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai pekerjaannya. Menurut Kusumayadi (2020:215), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Robbins dalam Syaputra (2022:435), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima..

### **Stres Kerja.**

Menurut Handoko dalam Buulolo, dkk (2021:192), stres kerja mempunyai hubungan erat dengan kinerja seseorang, bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Menurut Robbins dalam Buulolo, dkk (2021:192), stres kerja

merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Menurut Siagian dalam Buulolo, dkk (2021:192), stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang.

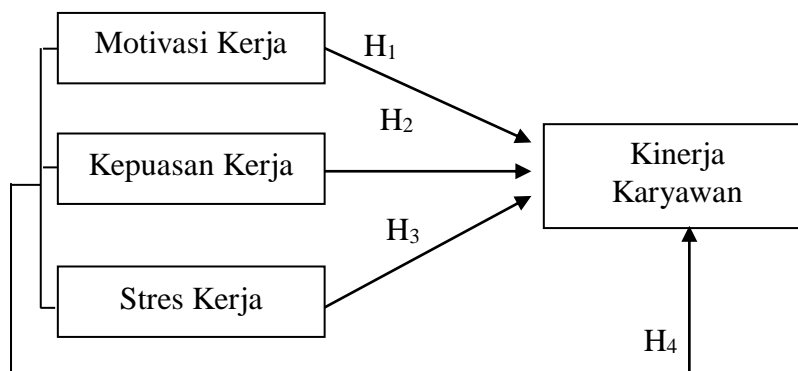
### **Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan dalam Emmy dan Wanma (2021:80), kinerja sebagai prestasi kerja, yang merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara dalam Emmy dan Wanma (2021:80), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang atau karyawan melalui serangkaian tindakan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan oleh suatu perusahaan. Menurut Kusumayadi (2020:217), kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

### **Kerangka Pikir.**

Gambar berikut ini menunjukkan kerangka pemikiran dalam model penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 1. Skema Kerangka Pikir**



*Sumber: Peneliti*

### **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Nikmat Abadi.
- H2: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Nikmat Abadi.
- H3: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Nikmat Abadi.
- H4: Terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Nikmat Abadi.

### **METODOLOGI PENELITIAN.**

#### **Metode Penelitian.**

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Duli (2019:003), penelitian kuantitatif merupakan kegiatan, pengolahan, pengumpulan, analisis, dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum. Sedangkan penelitian deskriptif yaitu untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lain. Penelitian deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **Populasi dan Sampel.**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi *Warehouse* pada PT. Pangan Nikmat Abadi. Dari data yang diperoleh didapat data jumlah karyawan Divisi *Warehouse* berjumlah 49 (Empat puluh sembilan) orang. Menurut Arikunto dalam Hatmoko (2015:1731), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili dan dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling*

dengan teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono dalam Duli (2019:65), *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel jenuh adalah seluruh karyawan Divisi *Warehouse* pada PT. Pangan Nikmat Abadi yang berjumlah 49 (Empat puluh sembilan) orang.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN.

### Uji Instrumen.

#### Uji Validitas.

**Tabel 1. Uji Validitas Instrumen**

PERNYATAAN	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
X1.1	0,688	0,237	Valid
X1.2	0,557	0,237	Valid
X1.3	0,751	0,237	Valid
X1.4	0,778	0,237	Valid
X1.5	0,643	0,237	Valid
X2.1	0,718	0,237	Valid
X2.2	0,607	0,237	Valid
X2.3	0,764	0,237	Valid
X2.4	0,779	0,237	Valid
X2.5	0,665	0,237	Valid
X3.1	0,710	0,237	Valid
X3.2	0,673	0,237	Valid
X3.3	0,517	0,237	Valid
X3.4	0,669	0,237	Valid
X3.5	0,637	0,237	Valid
Y.1	0,702	0,237	Valid
Y.2	0,786	0,237	Valid
Y.3	0,744	0,237	Valid
Y.4	0,719	0,237	Valid
Y.5	0,671	0,237	Valid

*Sumber: Diolah Data SPSS 24. 2023*

## 2. Uji Reliabilitas.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja	0,706	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,751	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,638	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,767	0,60	Reliabel

*Sumber: Diolah Data SPSS 24. 2023*

**Uji Hipotesis.****Tabel 3. Uji Hipotesis.**

No.	Pernyataan	Sig.	Keputusan
H1	Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	0,830	Diterima
H2	Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	0,002	Ditolak
H3	Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	0,262	Diterima
H4	Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	0,001	Ditolak

Sumber: Diolah Data SPSS 24. 2023

Dari tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Nikmat Abadi. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Nikmat Abadi. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Nikmat Abadi. Secara simultan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Nikmat Abadi.

**Koefisien Korelasi dan Determinasi.**

Hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
0,545	0,298	0,251

Sumber: Diolah Data SPSS 24. 2023

Berdasarkan *output model summary* tabel 4 diperoleh angka R sebesar 0,545. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang cukup kuat (nilai interval koefisien sebesar 0,40 – 0,599) antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu diketahui nilai *Adjusted R Square (Adj R<sup>2</sup>)* sebesar 0,251 atau 25,10%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan stress kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,251 atau 25,10% terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 100% - 25,10% = 74,90% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## **SIMPULAN DAN SARAN.**

### **Simpulan.**

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi *warehouse* di PT. Pangan Nikmat Abadi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi *warehouse* di PT. Pangan Nikmat Abadi. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil dari uji t, yang dimana nilai thitung sebesar 0,216 lebih kecil dari ttabel 1,679 dan nilai signifikan sebesar 0,830 lebih besar dari 0,05 ( $0,830 > 0,05$ ) dengan begitu H1 ditolak H<sub>0</sub> diterima.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi *warehouse* di PT. Pangan Nikmat Abadi. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil dari uji t, yang dimana nilai thitung sebesar 3,207 lebih besar dari ttabel 1,679 dan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ) dengan begitu H2 diterima H<sub>0</sub> ditolak.
3. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi *warehouse* di PT. Pangan Nikmat Abadi. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil dari uji t, yang dimana nilai thitung sebesar 1,136 lebih kecil dari ttabel 1,679 dan nilai signifikan sebesar 0,262 lebih besar dari 0,05 ( $0,262 > 0,05$ ) dengan begitu H3 ditolak H<sub>0</sub> diterima.
4. Motivasi Kerja, Kepuasan kerja dan Stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi *warehouse* di PT. Pangan Nikmat Abadi. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan statistik nilai Fhitung sebesar 6,354 lebih besar dari Ftabel 2,81 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan pengujian secara simultan (uji F) bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada divisi *warehouse* di PT. Pangan Nikmat Abadi. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi (R) diperoleh angka R sebesar 0,545. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang

cukup kuat antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu diketahui nilai *Adjusted R Square* ( $Adj R^2$ ) sebesar 0,251 atau 25,10% artinya variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan stres kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,251 atau 25,10% terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya  $100\% - 25,10\% = 74,90\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## **SARAN.**

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi referensi bagi yang membutuhkan pengetahuan di bidang ini dan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam penulisan karya ilmiah.

### 2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau pertimbangan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan, karena ketika kinerja karyawan meningkat, maka misi, visi, dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA.**

- Adamy, Marbawi. 2016. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Aditama, Roni Angger. 2020. *Pengantar Manajemen*. Malang: AE Publishing. Alpahrasy, Rendy dan Nasution. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Agung Automall Bengkulu. *Jurnal Manajemen Vol.12 No. 2*. 1-12.
- Aniversari, Putri. 2022. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam. Vol. 3 No. 1 2022*. 1-24.(P-ISSN: 2715-825X E-ISSN: 2829-2944).
- Anshori, Muslich dan Ismawati, Sri. 2019. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: UNAIR (AUP).

- Aprilia, Bela Nadila dan Hersona, Sonny. 2021. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek. *Journal of Management*. Vol. 4 No.2 2021. 273-282. (E-ISSN 2614-851X).
- Arifah, Nur. 2018. *Panduan Lengkap Menyusun dan Menulis Skripsi, Tesis, dan Disertasi Lengkap Dengan Teknik Jitu Menyusun Proposal Agar Segera Disetujui*. Yogyakarta: Araska.
- Buulolo, Festinahati. Dakhi, Paskalis. dan Zaloga, Erasma F. 2021. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan. Vol. 4 No. 2 Juli 2021, 191-202 (ISSN: 2614-381X).
- Cahyono, H. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transfomasional dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di RSUD Dr Saiful Anwar. Magister Manajemen.
- Christian, Rechandy Adhitya dan Sulistiyan, Tina. 2021. *Pengantar Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: UAD Press.
- Duli, Nikolaus. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Elbadiansyah. 2023. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Emmy, Pingkan dan Wanma, Johanis R. 2021. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 5 No. 2 Edisi November 2021, 77-89 (ISSN 2615-0425, E-ISSN 2622-7142).
- Fadli. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan*. Tangerang: Pascal Book.
- Grenner, S., dan Martelli, J. 2021. *An Introduction to Busuness Research Methods (3<sup>rd</sup> Ed)*. England: Sheffield Hallam University.
- Hatmoko, Jefri Hendri. 2015. Survei Minat Dan Motivasi Siswa Putri Terhadap Mata Pelajaran Penjasorkes Di Smk Se-Kota Salatiga Tahun 2013. *Journal of Physical Education, Sport, Health and Recreations*. Vol. 4 No. 4 2015. 1729-1736. (ISSN 2252-6773).
- Irmayani, Ni Wayan Dian. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kusumayadi, Deny. 2020. Determinasi Kompensasi, Motivasi, Stres, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Vol. 2 No. 2 November 2020. 206-224. (E-ISSN: 2686-5238, P-ISSN 2686-4916).
- Lotu, Natalia Adolfia. Widodo, Zandra. dan Laksono, Sumarto. 2022. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Jurnal manajemen sumber daya manusia*. Vol. IX No. 4. 2022, 704-705. (ISSN 2088-1894, E-ISSN 2715-9671).
- Manora, Elsa. 2022. Pengaruh Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya. *JURNAL.pdf (untagsby.ac.id)*.
- Omar, M. S., Mohd Idrus, I., dan Jamal, N. A. 2021. The Influence of Job Motivation on Job Satisfaction: A Case Study of Polytechnic Academic Staff. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1), 206-213.

- Pratama, M. Rifky Bagus. Musadieq, M. Al dan Nurtjahjono, G. Eko. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 47 No. 1 Juni 2017*.
- Purnomo, Martinus Wahyu. 2021. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kpu Kabupaten Lampung Tengah. 2021. *Jurnal Mitra Manajemen. Vol. 5 No. 7 Juli 2021. 424-437. (ISSN 2614-0365 E-ISSN 2599-087X)*.
- Rifkhan. 2023. *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*. Indramayu: CV Adanu Abimata.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syaputra, Nopran dan Kusuma, Merta. 2022. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. *Journal Ekombis Review. Vol. 10 No. 1 Januari 2022, 432-442 (ISSN 2338-8412, E-ISSN 2716-4411)*.
- Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Winarsih, Sri. Bachri, Ahmad Alim dan Yulianto, Akhid. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandangan. *Jurnal Wawasan Manajemen. Vol. 6 No. 2 2018. 197-208*.