

Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Mobilindo Parama Jakarta Selatan

Teni Agustina¹, Nurlaela Eva Puji Lestari, Shella Risma Yanti³

¹Universitas Bina Sarana Informatika
teni.tng@bsi.ac.id

² Universitas Bina Sarana Informatika
Nurlaela.nep@bsi.ac.id

³ Universitas Bina Sarana Informatika
shellarismayanti22@gmail.com

Abstract – Human resource management is very important for companies in managing, managing and utilizing employees so that they can function productively for the achievement of company goals. Efforts to improve employee performance, including paying attention to work stress. Stress is also very influential impact on the company because it involves the performance of employees in carrying out their duties and responsibilities within the company organization. This study aims to determine the effect of work stress on employee performance in the Mechanical Engineering section of PT Tunas Mobilindo Parama. Data analysis uses Validation test, Rehabilitation test, correlation coefficient test, determination test and regression equation test. This study used a saturated sample of 30 respondents from the Mechanical Engineering section at PT Tunas Mobilindo Parama. The research method in this study uses multiple linear regression method with the data processed is work stress (X) on employee performance (Y). While for the calculation of the correlation coefficient test shows that the influence of work stress has a strong or high effect on employee performance that is equal to 0.855 and for the calculation of the test of determination gets 74.2% results, which means that work stress (X) has a big effect or has a strong relationship on employee performance (Y) with the remaining other factors equal to 25.8%.

Key Words: Work Stress, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Menurut (Supomo, 2018) menyebutkan manajemen sumber daya manusia yaitu: “Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.”

Bagi perusahaan manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan sebagai contoh stres kerja, merupakan dimana kondisi seseorang mengalami ketegangan yang akan mempengaruhi dirinya menjadi stres dalam bekerja.

Stres kerja menurut (Mangkunegara, 2009) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres dapat berdampak positif dan juga dapat berdampak negatif, seperti dijelaskan pada hukum *Yerkes Podson* yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik menurut (Handoko, 2008).

PT Tunas Mobilindo Parama juga tidak terlepas dari beberapa masalah yang dihadapi untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui partisipasi individu karyawan dalam mencapai tujuan dari tugas yang dihasilkan berupa kinerja karyawan. Seseorang yang menghasilkan kinerja dengan baik dan benar dalam kondisi bekerja mempunyai masalah dan konflik yang berakibat menjadi stres kerja.

Berdasarkan rincian penjelasan di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian

dengan judul “Hubungan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Mobilindo Parama”.

Pengertian Stres Kerja

Menurut (Hamali, 2016) “Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Anoraga dan Widiyanti, dalam (Buletin 2014) “Stres adalah merupakan situasi yang menyangkut perasaan seseorang yang mengalami ketegangan karena kondisi-kondisi penekanan dari dalam atau dari luar diri seorang.

Sifat Dasar Stres

Menurut (Hamali, 2016) Sifat dasar stres dapat dikelompokkan menjadi empat aspek, yaitu:

1. Stres dapat dialami baik yang disebabkan oleh peluang maupun ancaman.
Peluang adalah sesuatu yang memiliki potensi bagi keuntungan seseorang, sedangkan tantangan adalah sesuatu yang dimiliki potensi mengancam seseorang.
2. Aspek stres yang berupa ancaman atau peluang yang dialami dianggap penting oleh seseorang.
3. Aspek stres yang berupa ketidakpastian. Orang yang mengalami peluang atau ancaman yang penting tidak yakin untuk secara efektif menangani suatu peluang atau ancaman.

Cara Mengelola Stres

Menurut (Rivai, 2015) berikut ini adalah masalah-masalah kelompok atau organisasi secara keseluruhan, yaitu:

1. Program Klinis. Program ini penanggulangannya didasarkan atas pendekatan medis tradisional. Beberapa unsur dari program tersebut mencakup:
 - a. Diagnosis orang yang mempunyai masalah meminta pertolongan. Orang atau petugas pada unit kesehatan karyawan mencoba mendiagnosis masalah.
 - b. Pengobatan (*treatment*) disediakan penyuluhan atau terapi dorongan. Jika staf dalam perusahaan tidak dapat menolong, karyawan tersebut dianjurkan berkonsultasi kepada ahli lingkungan tersebut.
 - c. Penyaringan (*screening*) pemeriksaan individu secara berkala dalam pekerjaan yang penuh dengan ketegangan dan diadakan untuk mendeteksi indikasi masalah secara dini.
 - d. Pencegahan (*prevation*) pendidikan dan bujukan dilakukan untuk mempunyai pekerjaan berisiko besar bahwa sesuatu harus dilakukan untuk menolong mereka menanggulangi stres.

Pendekatan Stres Kerja

Menurut (Gaol, 2014) terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu:

1. Pendekatan individu.
Penting dilakukan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Pendekatan individu dapat dilakukan

dengan cara meningkatkan keimanan, melakukan relaksasi, dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga, dan menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.

2. Pendekatan Perusahaan

Dilakukan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan, pendekatan perusahaan dapat dilakukan dengan cara melakukan perbaikan iklim organisasi, melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik, menyediakan sarana olahraga, melakukan analisis dan kejelasan tugas, meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, melakukan restrukturisasi tugas, dan menerapkan konsep manajemen berdasarkan saran.

Pengertian Kinerja

Menurut (Priansa, 2017) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu”.

Sedangkan menurut (Lestari, 2018) menyatakan bahwa “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan dalam perusahaan”.

Menurut (Nawawi, 2006) “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wibowo, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan teman *leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *Sytem factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual dan situational factors*, yang dikenal oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Pendekatan Pengukuran Kinerja

Terkait dengan ukuran dan standar kinerja, menurut (Soedarmanto, 2009) menyatakan bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja ada 3 (tiga) pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan *personality trail*, yaitu dengan mengukur kepemimpinan, inisiatif, dan sikap.
2. Pendekatan perilaku, yaitu dengan mengukur, umpan balik, kemampuan presentasi, respon terhadap *complain* pelanggan.
3. Pendekatan hasil, yaitu dengan mengukur-

mengukur kemampuan produksi, kemampuan menyelesaikan produk sesuai jadwal, peningkatan produksi atau penjualan.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa kinerja memiliki beberapa tujuan yaitu :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.
2. Keputusan penempatan.
3. Perencanaan dan pengembangan karier.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
5. Penyesuaian kompensasi.
6. *Inventori* kompetensi pegawai.
7. Kesempatan kerja adil.
8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan.
9. Budaya kerja.
10. Menerapkan sanksi.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan metode observasi, kuesioner dan Dokumentasi. Populasi menurut (Sugiyono, 2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *Mechanical Engineering* pada PT Tunas Mobilindo Parama.

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau digunakan apabila ingin melakukan penelitian yang general dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2017).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus karena semua karyawan bagian *Mechanical Engineering* yang berjumlah 30 orang dijadikan sampel. Peneliti menggunakan sampel jenuh karena populasi relatif kecil dan ingin melakukan penelitian secara general dengan kesalahan yang sangat kecil. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif.

Uji instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Uji Validitas

(Sujarweni, 2015) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan $\text{sig } 5\%$ dan jika r tabel $< r$ hitung maka valid (Sujarweni, 2015).

2. Uji Reliabilitas (Sujarweni, 2015) menjelaskan bahwa reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk

kuesioner.

Tabel 1. Skala Alpha Cronbach's

| Nilai Alpha | Keterangan |
|-------------|-----------------|
| 0,0-0,20 | Kurang Reliabel |
| 0,21-0,40 | Agak Reliabel |
| 0,41-0,60 | Cukup Reliabel |
| 0,61-0,80 | Reliabel |
| 0,81-1,00 | Sangat Reliabel |

Sumber: (Sujarweni, 2015)

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan menggunakan analisis regresi sederhana, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Untuk pengolahan data menggunakan bantuan SPSS versi 22. Menurut (Sugiyono, 2017) uji koefisien korelasi adalah teknik yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel berbentuk interval dan dari sumber data yang sama. Menurut (Sugiyono, 2017) rumus koefisien regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-ubah). Untuk persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:
Rumus:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan (variabel terikat)

a = Konstanta atau bila harga X=0

b = Koefisien regresi, yaitu peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan pada variabel X

X = Nilai variabel independen (variabel bebas)

Tabel 2. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00-0,19 | Sangat Rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Sedang |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80-1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: (Sugiyono, 2017)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Instrumen penelitian

1. Uji Validitas

Menurut (Priyanto, 2013) "Uji Validitas kuesioner untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut." Metode korelasi pearson adalah salah satu pengujian validitas kuesioner, dimana uji validitas dengan uji validitas *pearson* yaitu dengan mengkorelasi skor *item* dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh *item* pada satu variabel. Kemudian pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung lebih besar dari r tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka *item* dinyatakan tidak valid. Uji ini dilakukan untuk

mempbandingkan antara r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban dari tiap-tiap pernyataan disetiap variabelnya yang dianalisis dengan program SPSS dan output bernama *corrected itme corelation*, besarnya r tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 0,361.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X)

| Butir Pernyataan | R. Hitung | R. Tabel | Status |
|------------------|-----------|----------|--------|
| 1 | 0,514 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,444 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,761 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,467 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,543 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,733 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,465 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,499 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,527 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,530 | 0,361 | Valid |

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 22,2018

Berdasarkan hasil uji validitas bila r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dari hasil perhitungan SPSS 22, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan 10 butir adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

| Butir Pernyataan | R. Hitung | R. Tabel | Status |
|------------------|-----------|----------|--------|
| 1 | 0,733 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,423 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,712 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,479 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,458 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,778 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,582 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,460 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,370 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,518 | 0,361 | Valid |

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 22,2018

Berdasarkan uji validitas bila r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Dari hasil perhitungan SPSS 22, maka dapat disimpulkan bahwa dari seluruh pertanyaan yang berjumlah 10 butir adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Siregar, 2013) menyatakan bahwa “reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama

pula”.

Menurut (Priyanto, 2013) “Uji reanilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Croanbach's Alpha | N Of Items |
| .728 | 10 |

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 22,2018

Dari tabel diatas ketentuan yaitu 0,61-0,80 yang berarti reliabel dan berdasarkan uji reliabilitas dilakukan terhadap item, nilai *instrument sters kerja* dengan sepuluh pertanyaan dinyatakan *cronboach alpha* sebesar 0,728.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Croanbach's Alpha | N Of Items |
| .738 | 10 |

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 22,2018

Dari tabel diatas ketentuan yaitu 0,61-0,80 yang berarti reliabel dan berdasarkan uji reliabilitas dilakukan terhadap item, nilai instrumen variabel kinerja dengan sepuluh pertanyaan dengan hasil *cronboach alpha* sebesar 0,738.

Karena koefisien reabilitas kedua *instrument variabel* tersebut lebih besar dari angka 0,60 maka hasil pengujian reabilitas *instrument variabel* tersebut dapat dinyatakan reliabel.

3.2. Analisis Stres kerja Terhadap Kinerja karyawan

1. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tunas Mobilindo Parama Jakarta Selatan, sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi

Correlations

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

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 22,2018

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji koefisien korelasi sebesar 0,855 termasuk kepada

| | | Stres Kerja | Kinerja |
|---------|---------------------|-------------|---------|
| | Pearson Correlation | 1 | .855** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 30 | 30 |
| Kinerja | Pearson Correlation | .855** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 30 | 30 |

katagori kuat dan searah, jadi terdapat hubungan yang signifikan antara variabel stres kerja dengan kinerja.

2. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Mobilindo Parama Jakarta Selatan maka digunakan uji determinasi, sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22,2018

Berdasarkan tabel uji koefisien korelasi determinasi Diatas mendapatkan nilai R square sebesar 0,742 Atau sama dengan 74,2% dan sisanya (100%-74%) yaitu 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

3. Uji Persamaan Regresi

Untuk mengetahui uji persamaan regresi maka diketahui nilai *constant* (a) sebesar 1.914

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .861 ^a | .742 | .733 | 1.706 |

sedangkannilai stres kerja (b) sebesar 0,0960 sehingga persamaan regresinya 1.914+0,960. Hal ini menunjukkan bahwa:

Tabel 9. Uji Persamaan Regresi

Coefficients^a

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22,2018

Nilai 1,914 mengandung arti konsisten variabel kinerja adalah 1,914. Jika regresi x sebesar 0,960 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 tingkat stres kerja maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,960 merupakan pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja adalah positif.

IV. KESIMPULAN

| Model | Standardized Coefficients | | | t | Sig. |
|-------------|-------------------------------|------------|------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.914 | 4.429 | | .432 | .669 |
| Stres Kerja | .960 | .107 | .861 | 8.968 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Kesimpulan dalam hasil penelitian menggunakan SPSS Versi 22 menunjukkan bahwa

1. Hasil perhitungan koefisien korelasi $0.000 < 0.05$ dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan adalah kuat dengan nilai sebesar 0.855.
2. Hasil dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan adalah 0.742 atau 74.2%.
3. Pada tabel Coeficients kolom B didapat Constant adalah 1.914 sedangkan stres kerja adalah 0.960. Sehingga persamaan regresinya $Y = 1.914 + 0.960X$. Konstanta memiliki nilai sebesar 1.914. Hal ini berarti jika variabel stres kerja bernilai nol (0), maka kinerja karyawan bernilai positif, yaitu sebesar 1.914. Sedangkan untuk perhitungan persamaan regresi x sebesar 0.960 yang artinya 1 tingkat stres kerja maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0.960 memiliki pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah positif. PT Tunas Mobilindo Parama bagian *Mechanical Engineering* memiliki tekanan atau *pressure* yang diberikan dari pihak perusahaan, sehingga kinerja karyawan meningkat.

REFERENSI

- Gaol, C. J. L. (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek)*. Jakarta: Rajawali.
- Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia. *Moneter*, 5(1), 99–104. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id>
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan & Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priyanto, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Soedarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supomo, R. & E. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali.

PROFIL PENULIS

Teni Agustina adalah Dosen di Universitas Bina Sarana Informatika dengan Program Studi Sistem Informasi. Penulis dilahirkan di Bandung pada tanggal 19 Agustus 1987. Mendapat gelar S.Pd pada Universitas Indraprasta PGRI yang lulus pada tahun 2010. Tahun 2013 mendapat gelar S2 Magister Pendidikan dari Universitas Indraprasta PGRI pada bidang Ilmu Pendidikan dengan konsentrasi Pendidikan Ilmu Sosial.

Nurlaela Eva Puji Lestari adalah Dosen di Universitas Bina Sarana Informatika dengan Program Studi Administrasi Bisnis. Penulis lahir di Tegal pada tanggal 15 April 1990 di Tegal. Mendapat gelar S.E pada Universitas BSI Bandung yang lulus pada tahun 2014. Tahun 2016 mendapat gelar S2 Magister Manajemen dari Universitas Budi Luhur pada bidang Ilmu Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Shella Risma Yanti adalah mahasiswa di Universitas Bina Sarana Informatika dengan Program Studi Administrasi Perkantoran. Penulis lahir di Bogor pada tanggal 22 September 1996. Mendapat gelar A.Md pada Universitas Bina Sarana Informatika yang lulus pada tahun 2018.