

# Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu

*by Jurnal Ekombis Review*

---

**Submission date:** 21-Jan-2022 02:24PM (UTC+0900)

**Submission ID:** 1745238656

**File name:** 41.\_merta.doc (282.5K)

**Word count:** 4932

**Character count:** 32061



29

## Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu

Nopran Syaputra<sup>1)</sup>; Merta Kusuma<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [syaputranopran@gmail.com](mailto:syaputranopran@gmail.com); <sup>2)</sup> [mertakusuma99@gmail.com](mailto:mertakusuma99@gmail.com)

### How to Cite :

Syaputra, N., Kusuma, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2). DOI: <https://doi.org/13.11114/ekombisreview.1.x.x1-x2>

### ARTICLE HISTORY

Received [19 Oktober 2021]

Revised [15 Desember 2021]

Accepted [15 Januari 2022]

### KEYWORDS

Motivation, Job Satisfaction, Job Stress and Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu, baik secara parsial maupun simultan. Ada beberapa faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja. Objek dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Agung Automall Bengkulu yang berjumlah 105 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, penyebaran angket atau kuisioner dan wawancara. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya dengan menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis tanggapan responden, analisis regresi linier berganda, koefisien determinan, dan juga uji hipotesis. Dari hasil uji regresi linier berganda didapat persamaan regresinya adalah sebagai berikut :  $Y = 9.035 + 0.023 (X_1) + 0.435 (X_2) + 0.127 (X_3)$ . Hasil uji hipotesis t pada variabel Motivasi menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.309 > 1.98373$ ) dan  $sig < @$  ( $0.008 < 0.050$ ), variabel Kepuasan Kerja menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.895 > 1.98373$ ) dan  $sig < @$  ( $0.000 < 0.050$ ) lalu pada variabel Stress Kerja menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.019 > 1.98373$ ) dan  $sig < @$  ( $0.046 < 0.050$ ). Hasil uji f menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $18.527 > 2.699$ ) dan  $sig < @$  ( $0.000 < 0.050$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu.

28

### ABSTRACT

This study aims to know the effect of motivation, job satisfaction and job stress on employee performance at PT. Agung Automall Bengkulu either partially or simultaneously. There are several factors discussed in this study include the motivation, job satisfaction and job stress. The objects in this study are 105 employees of PT. Agung Automall Bengkulu. In this study, the researcher uses data collection methods by means of observation, distributing questionnaires and interviews. There are several data analysis techniques used in this study, namely using instrument tests, classical assumption tests, analysis of respondents' responses, multiple linear regression analysis, determinant coefficients, and hypothesis testing. From the results of multiple linear regression, the regression equation is as follows:  $Y = 9.035 + 0.023 (X_1) + 0.435 (X_2) + 0.127 (X_3)$ . The results of the t hypothesis test on the Motivation variable show  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.309 > 1.98373$ ) and  $sig < @$  ( $0.008 < 0.050$ ), the Job Satisfaction variable shows  $t_{count} > t_{table}$  ( $4.895 > 1.98373$ ) and  $sig < @$  ( $0.000 < 0.050$ ), then on the variable Work stress shows  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.019 > 1.98373$ ) and  $sig < @$  ( $0.046 < 0.050$ ). The results of the f-test show that  $F_{count} > F_{table}$  ( $18.527 > 2.699$ ) and  $sig < @$  ( $0.000 < 0.050$ ). So it can be concluded that motivation, job satisfaction and job stress have a positive and significant effect on employee performance at PT. Agung Automall Bengkulu.

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi, banyak perusahaan melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Perusahaan sangat tergantung pada baik dan buruknya sumber daya manusia yang dimilikinya, oleh karena itu pelaksanaan suatu pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga mereka dapat lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehubungan dengan hal tersebut maka wajarlah apabila permasalahan yang menyangkut tentang pengembangan sumber daya manusia mendapat penanganan dan pemikiran yang lebih serius.

Ditengah kondisi global yang tidak menentu seperti saat ini, dimana dunia sedang dilanda Pandemi Covid19 yang tidak pernah diduga sebelumnya tentunya akan sangat berdampak pada perusahaan didalam melakukan kegiatan usahanya, tentu menginginkan pencapaian tujuan tanpa mengalami banyak kendala. Namun dalam kenyataannya, proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ternyata bukanlah suatu hal yang mudah dilaksanakan apalagi ditengah kondisi krisis seperti ini. Perusahaan sebagai organisasi merupakan kumpulan dari berbagai faktor sumber daya, baik itu sumber daya manusia, moral, teknologi maupun keterampilan. Dari faktor-faktor tersebut yang memegang peran paling penting adalah faktor sumber daya manusia. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada bagaimana perusahaan tersebut mengelola dan mempersiapkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu (Wirawan, 2013, p. 732). Baik atau buruknya kinerja karyawan ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya ialah motivasi, kepuasan kerja, dan tingkat stress kerja yang rendah atau masih dalam taraf normal.

Dalam organisasi, motivasi sangat diperlukan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan adanya pemahaman mengenai bagaimana proses terbentuknya motivasi pada pegawai. Winardi(2016:6) Mengemukakan bahwamotivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Selain motivasi, faktor lain yang juga bisa sangat berdampak bagi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah kepuasan kerja. Menurut Wirawan (2013:698), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh tingkat stress kerja karyawan, apabila tingkat stressnya tinggi maka kinerjanya akan menurun. Tapi sebaliknya, jika tingkat stress kerja ini bisa dikontrol dan dikendalikan maka kinerja karyawan akan meningkat. "Stres adalah suatu kondisi ketegangan fisik yang mempengaruhi proses pikiran, emosi dan kondisi fisik seseorang. Penyebab stres yang terjadi di tempat kerja terdiri atas empat faktor yaitu : faktor stres yang berkaitan dengan pekerjaan, perubahan organisasi, hubungan di tempat kerja dan peranan dalam organisasi (Arifin dkk, 2017:229-231)".

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di PT. Agung Toyota Automall Bengkulu pada hari senin tanggal 28 Desember 2020 yang lalu, mendapati sedikit permasalahan mengenai kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak selesai, ataupun hasilnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, lalu juga produktifitasnya yang menurun. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Ajuami, S.H, Selaku Supervisor HRD dan Ibu Rahayu Wiraguna salah satu karyawan bagian pajak. Diketahui bahwa ada beberapa faktor yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu, diantaranya ialah menurunnya motivasi kerja dari para karyawan, seperti terlambat datang ke kantor dan kurang bersemangat saat bekerja, lalu juga kepuasan kerja yang

menurun akibat dari adanya krisis pandemi covid-19, lalu juga adanya tingkat stress yang cukup tinggi, dikarenakan para karyawan merasa was-was pada saat bekerja, mereka takut terkena PHK yang beberapa bulan ini sering dilakukan akibat adanya krisis pandemi covid-19.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan capaian kerja atau hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Pengertian kinerja menurut Hasibuan (2002:84) adalah "Suatu hasil pencapaian seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman, serta waktu". Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309). Menurut Handoko (2000) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Wilson Bangun (2012:231), kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Menurut Sedarmayanti (2011 : 260), kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan Kinerja menurut Mangkunegara (2009 : 67) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Dalam organisasi, motivasi sangat diperlukan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan adanya pemahaman mengenai bagaimana proses terbentuknya motivasi pada pegawai.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2016: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2016: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya.

### Kepuasan Kerja

Sarwar dan Abugre (2013) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan seorang individu terhadap lingkungan sekitar atau pekerjaannya. Setelah karyawan mendapat kepuasannya, berdampak terhadap hal-hal yang berhubungan dengan organisasi, seperti peningkatan kepuasan pelanggan, tingkat turnover yang lebih rendah, dan peningkatan kinerja di dalam perusahaan.

Locke (Luthans, 2005) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) kepuasan kerja adalah "suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan".

Davis dan Newstrom (1985;105) mendeskripsikan "kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka". Menurut Robbins(2003;78)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

Stres timbul karena ketidakcukupannya untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya. Ambiguitas peran (role ambiguity) dirasakan jika seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

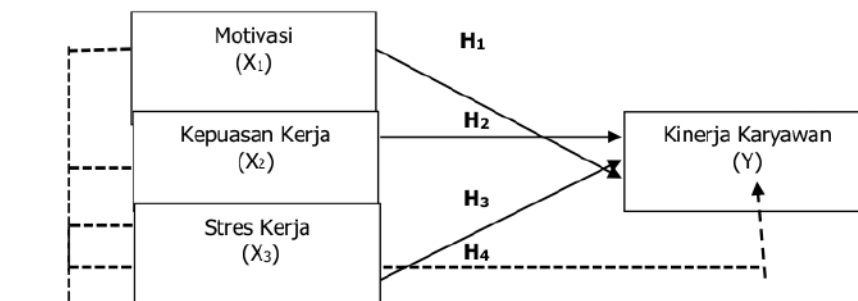
Handoko (2008: 200) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya. Pendapat Bajpai et al., (2015) stress kerja adalah tanggapan pribadi untuk tekanan tertentu dalam lingkungan kerja dan bisa dibayangkan bahwa stress dapat dirasakan berbeda oleh individu tergantung pada masalah dan penyebab-penyebabnya.

Faqihudin dan Gunistiyo (2010) diketahui stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu diharapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang di haruskan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting, stres sendiri tidak mesti buruk meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif stress juga memiliki nilai positif, dari sudut pandang Organisasi manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stress rendah hingga menengah (Robbins, 2008:337).

## Kerangka Teoritik

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. Dalam hal ini peneliti menempatkan Motivasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Stress Kerja ( $X_3$ ) adalah variabel independen (bebas) sedangkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah variabel dependen (terikat).

Gambar 1. Kerangka Teoritik



Keterangan :

—————> : Menunjukkan Pengaruh Secara Parsial (Satu persatu)

- - - - -> : Menunjukkan Pengaruh Secara Simultan (Bersama-sama)

H<sub>1</sub> : Menunjukkan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>2</sub> : Menunjukkan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>3</sub> : Menunjukkan Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>4</sub> : Menunjukkan Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang sistematis dimana data yang diperoleh berupa angka atas suatu data yang diteliti baik itu gejala-gejala dan fenomena sosial, serta keterkaitan antara satu dengan yang lain.

Menurut (Sugiyono, 2013:7), Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis ini digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel motivasi, kepuasan kerja, dan Stress kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Model regresi linier berganda, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Skor kinerja karyawan
- a = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> = Motivasi
- X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja
- X<sub>3</sub> = Stress Kerja
- e = Standar error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil dan Pembahasan

#### Analisis Data Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan pengujian uji kualitas data, maka tahapan selanjutnya melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Model ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan mengasumsikan variabel lain tetap atau konstant. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.035	1.380		6.545	.000
Motivasi	.023	.073	.037	2.309	.008
Kepuasan Kerja	.435	.089	.466	4.895	.000
Stres Kerja	.127	.063	.216	2.019	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:

$Y = 9.035 + 0.023 (X_1) + 0.435 (X_2) + 0.127 (X_3)$ . Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa:

1. Nilai (*constant*) sebesar 9.035 mempunyai arti bahwa apabila variable Motivasi (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>), sama dengan nol maka variable Kinerja Karyawan (Y) akan tetap sebesar 9.035.
2. Koefisien regresi Motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0.023 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Motivasi dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.023, dengan asumsi jika variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>) tetap atau konstan.
3. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0.435 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Kepuasan Kerja dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.435, dengan asumsi jika variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>), tetap atau konstan.
4. Koefisien regresi Stres Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0.127 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Stres Kerja dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.127, dengan asumsi jika variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), tetap atau konstan.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel 2.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
22	.596 <sup>a</sup>	.555	.536	1.83804	2.093

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 4.12 diatas terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,536 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah 53,6% ditentukan oleh variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ), selebihnya sebesar (46,4%) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

17

### Uji Hipotesis t (parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Hipotesis t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	$T_{hitung}$	$T_{tabel}$	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	9.035	1.380		6.545		.000
Motivasi	.023	.073	.037	2.309	1.98373	.008
Kepuasan Kerja	.435	.089	.466	4.895	1.98373	.000
Stres Kerja	.127	.063	.216	2.019	1.98373	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.13 di atas dapat diartikan bahwa:

- Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Tabel di atas menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $2.309 > 1.98373$  dan nilai sig  $< @ (0,008 < 0,050)$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yaitu Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Tabel di atas menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $4.895 > 1.98373$  dan nilai sig  $< @ (0,000 < 0,050)$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, yaitu Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Pengaruh Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Tabel di atas menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $(2.019 > 1.98373)$  dan nilai sig  $< @ (0,046 < 0,050)$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, yaitu Stres Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4. sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Hipotesis F

Model	ANOVA <sup>b</sup>					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.
Regression	187.771	3	62.590	18.527	2,699	.000 <sup>a</sup>
Residual	341.219	101	3.378			

22	Total	528.990	104				
----	-------	---------	-----	--	--	--	--

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olah data SPSS

23  
 Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $18,19,7 > 2,699$  dan nilai sig  $< @ (0,000 < 0,050)$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu (Y). Hal ini berarti hipotesis diterima.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada Karyawan di PT. Agung Automall Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 105 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui :

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis t pada penelitian ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $2.309 > 1.98373$  dan nilai sig  $< @ (0,008 < 0,050)$ . Hal ini berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini di terima dan terbukti. Dimana motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. Dengan adanya motivasi yang baik dalam diri para karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi. Motivasi menjadi sesuatu hal yang sangat penting dan wajib untuk dimiliki agar seorang karyawan mempunyai semangat lebih saat bekerja di dalam sebuah perusahaan. Seseorang dengan motivasi yang tinggi, akan berusaha melakukan segala sesuatu dengan baik dan meminimalisir segala resiko kesalahan. Hal ini dikarenakan, ada tujuan yang hendak dicapai dari apa yang ia kerjakan. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi.

Hal ini sejalan dengan teori dari (Malayu S.P Hasibuan, 2016). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom (2016 : 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian I nyoman mustika (2017) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan pada pt. Bpr. Picu kinerja manunggal sejahtera denpasar". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Garry surya changgriawan (2017) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di one way production". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis t pada penelitian ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $(4.895 > 1.98373)$  dan nilai sig  $< @ (0,000 < 0,050)$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. Apabila seorang karyawan merasa puas dengan apa yang ia kerjakan serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan maka hal tersebut bisa menjadi pemicu karyawan tersebut untuk dapat bekerja dengan lebih baik lagi kedepannya. Sehingga kinerjanya pun akan ikut meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan.

Hal ini sejalan dengan teori dari (Hasibuan, 2017), Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ali, Idris dan Kalalinggi (2013) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang juga menunjukkan hasil yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja



karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra, Bagia, Yulianthini (2016) yang menyatakan jika kepuasan seorang karyawan meningkat maka hal tersebut akan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja.

#### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis t pada penelitian ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar (2.019 > 1.98373) dan  $sig < \alpha$  (0,046 < 0,050). Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, yaitu Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. Adanya tekanan yang diberikan pada karyawan akan memberikan dorongan yang lebih bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan ataupun tanggung jawab yang diberikan. Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu diharapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang di haruskan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting, stres sendiri tidak mesti buruk meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif stress juga memiliki nilai positif, dari sudut pandang organisasi manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stress rendah hingga menengah.

Hal ini sejalan dengan teori dari (Robbins, 2008), Stres juga merupakan kondisi yang menjadi komponen yang berbeda termasuk tekanan emosional, khawatir, dan hilangnya keterlibatan dalam melaksanakan tugas. Individu atau kelompok individu secara tidak langsung, sadar atau tidak, pada umumnya menunjukkan ciri-ciri kepribadian yang tidak sesuai dengan tuntutan dari perusahaan. Stres bisa menjadi positif saat situasi menawarkan kesempatan bagi seseorang untuk mendapatkan sesuatu. Dampak serius dari stress kerja dapat mempengaruhi organisasi dan karyawan. Perusahaan atau organisasi mungkin tidak dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai keinginan yang direncanakannya untuk dicapai apabila terjadi stress kerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rahmila Sari, dkk. (2012) yang meneliti tentang kepemimpinan, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis F pada penelitian ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , 18.527 > 2,699 dan  $sig < \alpha$  (0,000 < 0,050). Hal ini berarti hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel Motivasi, Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. Dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja yang baik dari para karyawan diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja para karyawan di PT. Agung Automall Bengkulu. Selain tingkat stress yang tidak terlalu tinggi dapat memberikan dorongan tersendiri pada setiap karyawan untuk dapat terus bekerja sesuai dengan target yang telah dibebankan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Garry surya changriawan (2017) "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di one way production. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ali, Idris dan Kalalinggi (2013) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang juga menunjukkan hasil yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rahmila Sari, dkk. (2012) yang meneliti tentang kepemimpinan, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu.

#### Saran

1. Pada Variabel Motivasi, terdapat nilai terendah pada pernyataan (Saya sangat termotivasi dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya) diangka 3,65. Bagi sebagian karyawan mereka merasa bahwa seharusnya mereka mendapatkan tanggung jawab yang lebih diperusahaan agar bisa menambah semangat dan motivasi dalam bekerja. Disarankan pada pihak perusahaan untuk mengevaluasi kembali pemberian tanggung jawab pada setiap karyawan apakah sudah sesuai dengan porsinya masing-masing atau belum.
2. Pada Variabel Kepuasan Kerja, terdapat nilai terendah pada pernyataan (Gaji yang saya terima beserta tunjangan lainnya mampu meningkatkan kepuasan kerja secara finansial) diangka 3,66. Faktor pemberian gaji dan tunjangan merupakan permasalahan yang sudah lama menjadi penyebab kinerja karyawan tidak maksimal, mereka beranggapan bahwa gaji maupun tunjangan yang didapatkan belum sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan selama ini. Disarankan pada pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan factor pemberian gaji dan tunjangan bagi para karyawannya agar kedepannya bisa lebih baik lagi.
3. Pada Variabel Stres Kerja, terdapat nilai terendah pada pernyataan (Konflik yang tidak tampak pada pemimpin dan karyawan dapat menimbulkan stress) diangka 3,60. Adanya konflik yang tidak terlihat sering membuat kerjasama antar karyawan menjadi sedikit terhambat dan kinerjanya pun menjadi tidak maksimal. Disarankan pada pihak perusahaan untuk memperhatikan konflik-konflik yang terjadi agar tidak berkepanjangan dan bisa segera diselesaikan, sehingga kinerja karyawan pun dapat meningkat.
4. Pada Variabel Kinerja Karyawan, terdapat nilai terendah pada pernyataan (Kuantitas kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan yang ditargetkan) diangka 3,66. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja yang dihasilkan selama ini belum mampu mencapai target sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh perusahaan. Disarankan pada pihak perusahaan untuk kembali melakukan evaluasi pada karyawannya yang belum bisa mencapai target dari perusahaan agar bisa diberikan arahan atau pelatihan kembali.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anthosny dan Govindarajan, 2005. Management Control System, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- As'ad, 2010. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Chen et al, 2010. Are Family Firms More Tax Aggressive Than Non-Family Firms? Journal of Financial Economics, 41-61.
- Choirina, 2014, Jurnal Pendidikan Elektro. Unesa Bandung.
- Dalkir, 2011. " Knowledge management in Theory and Practice". Elsevier Butterworth-Heinemann USA. Burlington, United State of America.
- Davenport dan Prusak (1998), Working Knowledge : How Organizations Manage What They Know, Boston, MA:Harvard Business School Press.
- Davis (2016), Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis (terjemahan Sofyan Cikmat), Elex Media computindo, Jakarta.
- Dhina Rista Harpitasari, (2010) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Donnelly, 2016, Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Erlangga.
- Gregory, et al, 2010. Teori Kepribadian. Buku 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam . 2015. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- James, 2004, Sugarcane. Blackwell Publishing Company. Oxford OX4 2Dq, UK. 216.

- Kornelius Harefa 2008 Analisis Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komunikasi Sebagai Variable Moderating Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Di Medan, Tesis, Universitas Sumatera Utara, Medan, 2008.
- Kusumadmo, 2013. Manajemen Strategik Pengetahuan. Yogyakarta : Cahaya Atma Pustaka.
- Langfield-Smith, 2011. Sistem Perencanaan dan Pengendalian manajemen. Edisi ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu S.P Hasibuan, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masri Singarimbun, 2001. Metode dan Proses Penelitian", dalam Metode Penelitian Survei, Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Masomi, et.al, 2014. Peer Education : Promoting Health Behaviors. Washington DC : Advocates for Youth.
- Mulyadi, 1998. "Auditing", Edisi Kelima, Buku Satu, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Nonaka, 1994. Managing industrial Knowledge : Creation, transfer and utilization (pp. 13-39). London: Sage.
- Pfeffer dan Sutton, 2014, Relocation attitudes and adjustment: A longitudinal study. Journal of Organizational Behavior, 15: 209-224.
- Porporato, 2016. "Impact Of Management Control System Intensity of Use on Joint Venture's Performance: an Empirical Assessment", Journal of Management Control System. Vol 21: p. 512-562.
- Prawirosentono, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE, Yogyakarta.
- Raskov, 2007. Perilaku dalam Organisasi, Erlangga, Jakarta.
- Riduwan, 2003. Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rigby, 2009, Consequences of Bullying in schools. Canadian Journal of Psychiatry, 48, 583-590.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sodikin, Dickdik, dkk, 2016, manajemen sumber daya manusia. Bandung: Salemba.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wibisono, Anjar. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja studi kasus pada pegawai puskesmas turen. Hal 1000-1010.
- Wijono, S. 2006. Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres kerja Manajer Madya. INSAN Vol. 8, No. 3, Desember 2006.
- Yani.M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Mitra Wacana Media.

# Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu

## ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://de.scribd.com">de.scribd.com</a> Internet Source	2%
2	<a href="https://andiharthinapattolanurudiamakkulau.blogspot.com">andiharthinapattolanurudiamakkulau.blogspot.com</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id">ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://jurnal.unigal.ac.id">jurnal.unigal.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="https://samudi-mpd.blogspot.com">samudi-mpd.blogspot.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="https://mettaty.wordpress.com">mettaty.wordpress.com</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id">repo.darmajaya.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="https://ahmadbinhanbal.wordpress.com">ahmadbinhanbal.wordpress.com</a> Internet Source	1%
9	<a href="https://Repository.Unej.Ac.Id">Repository.Unej.Ac.Id</a> Internet Source	1%

10	<a href="http://contoh-makalah2.blogspot.com">contoh-makalah2.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://digilib.unpas.ac.id">digilib.unpas.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://admisibisnis.blogspot.com">admisibisnis.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://ejournal.stiepancasetia.ac.id">ejournal.stiepancasetia.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://ekobis.stieriau-akbar.ac.id">ekobis.stieriau-akbar.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://widiastutidyah.wordpress.com">widiastutidyah.wordpress.com</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://rezkaherviana.blogspot.com">rezkaherviana.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
17	<a href="http://ejournal.unp.ac.id">ejournal.unp.ac.id</a> Internet Source	1 %
18	<a href="http://proceeding.unpkediri.ac.id">proceeding.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	1 %
19	<a href="http://journal.feb-uniss.ac.id">journal.feb-uniss.ac.id</a> Internet Source	1 %
20	<a href="http://pps.unud.ac.id">pps.unud.ac.id</a> Internet Source	1 %
21	MUHAMMAD RAFSANJANI ROMADHON. "PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN DAN	1 %

# KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN WORKSHOP PT. IRADAH DELAPAN", MANAJERIAL, 2018

Publication

---

22	Submitted to Binus University International Student Paper	1 %
23	<a href="http://ejournal.unhi.ac.id">ejournal.unhi.ac.id</a> Internet Source	1 %
24	<a href="http://blog.binadarma.ac.id">blog.binadarma.ac.id</a> Internet Source	1 %
25	<a href="http://digilib.uns.ac.id">digilib.uns.ac.id</a> Internet Source	1 %
26	<a href="http://jurnal.stier.ac.id">jurnal.stier.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://poltekanika.ac.id">poltekanika.ac.id</a> Internet Source	<1 %
28	Budi Santoso, Karuniawati Hasanah. "PENGARUH BUDAYA ORAGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Kasus Pada PT. SNS Cabang Madiun)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018 Publication	<1 %
29	<a href="http://repository.unika.ac.id">repository.unika.ac.id</a> Internet Source	<1 %

---

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 22 words

Exclude bibliography      On