

## Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KUD PAKIS KAB. Malang

Ahmad Baihaki \*)

Budi Wahono \*\*)

M. Khoirul ABS \*\*\*)

Email : bay.baihaki24@gmail.com

Universitas Islam Malang

### Abstract

*This study investigates the influence of motivation and work discipline on employee performance in KUD Pakis, Malang Regency. The research variables consist of Motivation (X1) and Work Discipline (X2) as independent variables and Employee Performance (Y) as the dependent variable. The findings suggest that partial regression analysis indicates a significant influence of Motivation (X1) on Employee Performance (Y), while Work Discipline (X2) does not show a significant influence on Employee Performance (Y). Moreover, simultaneous regression analysis reveals that both Motivation (X1) and Work Discipline (X2) have a significant influence on Employee Performance (Y).*

**Keywords:** Motivation, Discipline, Performance, Partial Regression, Simultaneous Regression

### Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia dan teknologi. Pengolahan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan mampu mengelola sumber daya yang baik untuk mencapai kelangsungan hidup organisasi. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat *top*, *middle* maupun *lower* manajemen.

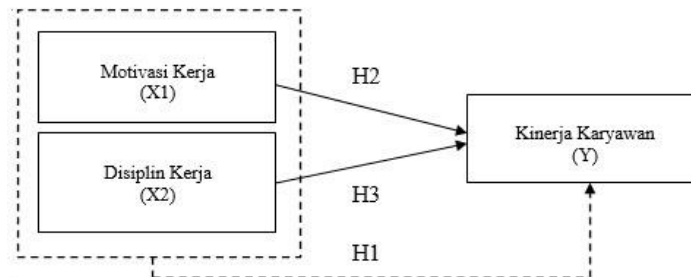
Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan perusahaan yang baik adalah mengenai kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016:189-193) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku, supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Selain motivasi, karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi juga dapat mempengaruhi kinerja, hal ini dapat dilihat dari kepatuhannya terhadap: jam kerja, prosedur kerja, perintah pimpinan, keakuratan dalam bekerja (Hasibuan, 2010). Kurangnya kedisiplinan bisa mengganggu operasional perusahaan atau instansi. Menurut Kasmir (2016:189-193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pembahasan yang dilakukan merupakan pembahasan mengenai bagaimana pengaruh motivasi dan kedisiplinan memengaruhi karyawan koperasi. Koperasi dikatakan sehat apabila didalam aktivitas produktivitas, manajemen, permodalan, dan semua kegiatan di dalamnya terlaksana dengan baik dan sudah memenuhi syarat untuk dinyatakan sebagai koperasi yang sehat. Pada kenyataannya, tidak semua karyawan yang bekerja di Koperasi unit desa (KUD) Pakis memiliki kinerja yang baik, sehingga KUD Pakis masih belum memenuhi standar kinerja dari Dinas Koperasi. Yang menjadi permasalahan salah satunya di KUD Pakis selama ini adalah kinerja. Kurang adanya dorongan semangat dan tindakan dari

pimpinan membuat kinerja karyawan menurun seperti kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan pimpinan, dan juga masih banyaknya karyawan yang lalai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai kewajibannya karyawan. Selain itu, masih banyaknya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan yang sudah ditentukan. Akibatnya tugas menyelesaikan target belum selesai tepat pada waktunya, karyawan KUD Pakis belum bisa menyelesaikan pekerjaan secara efektif yang merupakan dampak dari tidak disiplinnya karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Melihat beberapa masalah yang terjadi pada KUD Pakis membuat peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD PAKIS Kab. Malang”.

### Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis



**Gambar 1.** Kerangka konseptual

Beberapa penelitian tentang bagaimana dampak motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan sudah dilakukan namun diuraikan dalam pembahasan secara terpisah. Pertama, berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Dewi & Wibawa (2016) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Sari, Muis, Hamid (2012) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%. Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepemimpinan. Ketiga, adalah penelitian yang dilakukan oleh Fitriani, Ratna (2018) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 61,7% dengan nilai  $r^2$  sebesar 0,617 dan Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ ; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4% dengan nilai  $r^2$  sebesar 0,544 dan Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ ; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 71,6% dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,716 dan Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ ; dan total sumbangan efektif sebesar 71,6%. Sedangkan penelitian yang keempat dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio S. (2015) dalam skripsi yang berjudul „Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Tingkat disiplin kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%), motivasi kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (78,8%), dan kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%); (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta; (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta; (4) disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tersebut terdapat beberapa perbedaan mendasar yang menjadi bahasan dalam tulisan ini seperti perbedaan waktu dan objek penelitian.

Kerangka konseptual pada Gambar 1 merupakan alur berpikir yang dikembangkan pada penelitian ini guna mendapatkan penguatan empiris berdasarkan hipotesis-hipotesis yang dibangun. Hipotesis yang dibangun tersebut adalah :

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang

H3: Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang

## Metode Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005).

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan KUD Pakis Kab. Malang. Populasi data yang digunakan adalah sebanyak 36 karyawan. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan total dari karyawan, yang mana ini sejalan dengan teknik sampel total atau sampel jenuh yang digunakan ketika jumlah populasi kurang dari 100 karyawan. Maka dari itu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data dengan membagikan kuisioner yang diajukan kepada responden/karyawan KUD Pakis Kab. Malang. Kuisioner dibagikan guna mendapat data berupa motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden dan tergantung pada baik tidaknya pengumpulan data instrumen, pengumpulan harus memenuhi persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Analisis linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis merupakan analisis yang digunakan untuk mendapat hasil analisis yang lebih baik.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### a. Uji validitas

Pada Uji Validitas ini, dilakukan cara mengkorelasikan skor total menggunakan teknik Korelasi Pearson (Product Moment). Kriteria item angket dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel yang diukur jika hasil koefien korelasi lebih besar ( $>$ ) korelasi table ( $r$  tabel). Adapun hasil dari uji validitas sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

| Variabel            | Item   | R <sub>hitung</sub> | Keterangan |
|---------------------|--------|---------------------|------------|
| Motivasi Kerja (X1) | X1.1.1 | 0.374               | Valid      |
|                     | X1.1.2 | 0.564               | Valid      |
|                     | X1.1.3 | 0.656               | Valid      |
|                     | X1.1.4 | 0.752               | Valid      |
|                     | X1.1.5 | 0.860               | Valid      |
|                     | X1.1.6 | 0.895               | Valid      |
|                     | X1.1.7 | 0.725               | Valid      |
|                     | X1.2.1 | 0.774               | Valid      |
|                     | X1.2.2 | 0.603               | Valid      |
|                     | X1.2.3 | 0.715               | Valid      |
| Disiplin Kerja (X2) | X1.2.4 | 0.752               | Valid      |
|                     | X2.1.1 | 0.326               | Valid      |
|                     | X2.1.2 | 0.458               | Valid      |
|                     | X2.2.1 | 0.526               | Valid      |

| Variabel             | Item   | R <sub>hitung</sub> | Keterangan |
|----------------------|--------|---------------------|------------|
|                      | X2.2.2 | 0.695               | Valid      |
|                      | X2.3.1 | 0.693               | Valid      |
|                      | X2.3.2 | 0.484               | Valid      |
|                      | X2.3.3 | 0.695               | Valid      |
|                      | X2.4.1 | 0.431               | Valid      |
|                      | X2.4.2 | 0.458               | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1.1  | 0.599               | Valid      |
|                      | Y.1.2  | 0.620               | Valid      |
|                      | Y.1.3  | 0.740               | Valid      |
|                      | Y.2.1  | 0.713               | Valid      |
|                      | Y.2.2  | 0.713               | Valid      |
|                      | Y.3.1  | 0.676               | Valid      |
|                      | Y.3.2  | 0.491               | Valid      |
|                      | Y.4.1  | 0.279               | Valid      |
|                      | Y.4.2  | 0.754               | Valid      |
|                      | Y.5.1  | 0.753               | Valid      |
|                      | Y.5.2  | 0.756               | Valid      |
|                      | Y.5.3  | 0.636               | Valid      |

## b. Uji Reliabilitas

Teknik realibilitas yang digunakan hanya satu kali dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk menemukan korelasi antar jawaban. Teknik ini menggunakan bantuan SPSS yang memberikan fasilitas pengukuran Conchbanch Alpha ( $\alpha$ ). Jika Cronchbanch Alpha yang dihasilkan  $>0,60$  maka alat ukur yang digunakan dapat dipercaya atau reliabel.

**Tabel 2** Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel             | Cronbach alpha | Cut off | Keterangan |
|----------------------|----------------|---------|------------|
| Motivasi Kerja (X1)  | 0.926          | 0,60    | Reliabel   |
| Disiplin Kerja(X2)   | 0.825          | 0,60    | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.895          | 0,60    | Reliabel   |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Cronbach Alpha variabel X1 (Motivasi Kerja) memiliki nilai  $0.926 > 0,60$  yang bermakna instrumen variabel X1 (Motivasi Kerja) dinyatakan reliabel. X2 (Disiplin Kerja) memiliki nilai  $0.825 > 0,60$  yang bermakna instrumen variabel X2 (Motivasi Kerja) dinyatakan reliabel, dan variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai  $0.895 > 0,60$  yang bermakna instrumen variabel Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan reliabel.

## c. Analisis Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui sampai sejauh mana pengaruh variabel (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi linier berganda akan dilakukan jika jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2010:277).

**Tabel 3** Hasil Analisis Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                | .073                        | 8.863      |                           | .008  | .993 |
| 1 Motivasi Kerja (X1)     | .890                        | .118       | .790                      | 7.538 | .000 |
| Disiplin Kerja (X2)       | .154                        | .209       | .077                      | .739  | .465 |

## d. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jenis regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah Varians Inflactions Factor (VIF) dibawah 10 dan Tolerance lebih dari 0,1.

**Tabel 4** Hasil uji multikolinearitas

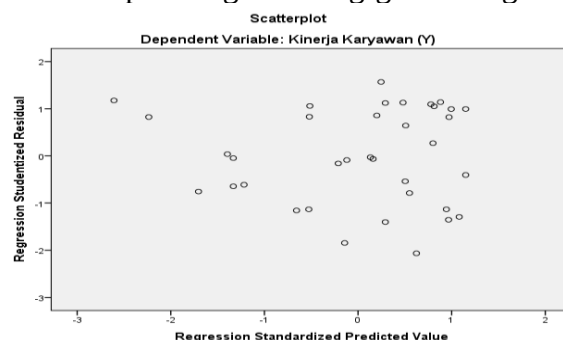
| Model                 | Collinearity Statistics |       |
|-----------------------|-------------------------|-------|
|                       | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)            |                         |       |
| 1 Motivasi Kerja (X1) | .996                    | 1.004 |
| Disiplin Kerja (X2)   | .996                    | 1.004 |

Belrdalsalrkaln Talbell 4 Dalpalt dikeltalhui balhwal selluruh valrialbell indelpelndelnt melmiliki nilali VIF lebih kelcil dalri 10 daln melmiliki nilali tolelralncel lebih belsalr dalri

0,1. Malkal dalpalt disimpulkaln balhwal pelnellitlaln ini tidak telrjaldi geljallal multikolinelritlals.

## 2. Uji heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah terjai ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan yang lain. Analisis uji asumsi homeskedasitas haril output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) yang mempunyai variabel bebas (sumbu X = Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SREID) merupakan variabel terikat sumbu Y = Y prediksi – Y rill). Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.



**Gambar 2** Hasil uji heterodastisitas

Berdasarkan hasil gambar diatas pada terlihat titik-titik residual menyebar dengan acak berada diantara 0, memiliki pola yang teratur serta tidak membentuk pola melebar atau bergelombang-gelombang, artinya model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

## 3. Uji normalis

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang di ambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Identifikasi normalitas data dilakukan dengan uji Klomogrov Smirnov dengan tingkat signifikan 0,05. Jika data di dalam sampel penelitian memiliki signifikan diatas 0,05 maka data sampel pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jikadata pada sampel penelitian ini memiloki nilai signifikan dibawah 0,05 maka data pada penelitian ini tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 5** Hasil uji normalis Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                     |                     |                      |
|------------------------------------|----------------|---------------------|---------------------|----------------------|
|                                    |                | Motivasi Kerja (X1) | Disiplin Kerja (X2) | Kinerja Karyawan (Y) |
| N                                  |                | 36                  | 36                  | 36                   |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | 47.03               | 34.58               | 47.25                |
|                                    | Std. Deviation | 7.519               | 4.245               | 8.463                |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .187                | .138                | .141                 |
|                                    | Positive       | .145                | .138                | .141                 |
|                                    | Negative       | -.187               | -.103               | -.113                |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | 1.121               | .826                | .843                 |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .162                | .503                | .475                 |

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan nilai signikansi atau *Asiym Sig (2-Tailed)* pada variabel X1 sebesar 0,162, variabel X2 0,503, dan variabel Y sebesar 0,475 yang berarti keseluruhan variabel lebih besar dari  $\alpha$  (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa residual pada penelitian berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

## e. Uji Hipotesis

### 1. Uji signififikasnsi pengaruh parsial (t)

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan perbandingan nilai signifikansi dengan alpha 0,05 (5%). Jika nilai sig kurang dari 0,05 maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

**Tabel 6** Hasil uji t

| Model                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)            | .073                        | 8.863      |                           | .008  | .993 |
| 1 Motivasi Kerja (X1) | .890                        | .118       | .790                      | 7.538 | .000 |
| Disiplin Kerja (X2)   | .154                        | .209       | .077                      | .739  | .465 |

## 2. Uji signifikansi simultan (F)

Menurut Ghazali (2012:98), uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikansi dari nilai f-hitung masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan pada variabel terikat.

**Tabel 7** Hasil uji F

| Model        | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |        | Sig.              |
|--------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
|              | Sum of Squares     | df | Mean Square | F      |                   |
| 1 Regression | 1601.215           | 2  | 800.607     | 29.176 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 905.535            | 33 | 27.440      |        |                   |
| Total        | 2506.750           | 35 |             |        |                   |

Berdasarkan hasil uji simultan pada variabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. pada variabel keseluruhan variabel sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya secara simultan keseluruhan variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan hasil uji simultan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan disiplin kerja karyawan yang baik saja, tetapi motivasi kerja karyawan juga harus baik. Disiplin kerja karyawan yang baik akan menimbulkan peningkatan kinerja yang baik. Begitu juga dengan motivasi kerja karyawan, apabila motivasi karyawan sangat baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih maksimal.

## Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Berikut merupakan hasil temuan dari pembahasan yang sudah dilakukan terhadap pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Kab. Malang yang terdiri dari variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja (Y) sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan disiplin kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Secara simultan motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang sudah diperoleh beberapa hal yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan untuk penelitian lebih lanjut pada masa akan datang, sebagai berikut:

1. Penambahan variabel seperti variabel tanggung jawab (*responsibility*) dan variabel lainnya agar penelitian dapat dikembangkan dan memperoleh hasil yang lebih baik.
2. Penggunaan objek yang berbeda sangat berpengaruh untuk jawaban responden yang akan memengaruhi hasil pengujian.
3. Penggunaan metode dan kerangka konsep yang berbeda.

## Referensi

- Anoraga, Pandji. (2006). Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arep, I., Tanjung, H., Darwin, S., & Putra, R. M. S. (2003). Manajemen motivasi. Gramedia Widiasarana Indonesia (Grasindo).
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali cabang Ubud (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Fitriani, R., & Muhyadi, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-S1, 7(3), 273-281.
- Gozali, I. (2012). Aplikasi analisis *Multivariate* Dengan Program IMB SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamzah B. Uno. (2018). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja MTE. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, A. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman, 5(1), 42-54.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2007). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor. Jurnal Manajemen Kewirausahaan, 15(02), 171-182.
- Ikhsan, R. B., & Lupiyoadi, R. (2015). Praktikum Metode Riset Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Kasmir.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) cetakan ke 1, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2003). Metodologi penelitian untuk ekonomi dan bisnis, penerbit Erlangga.
- Luthans, F. (2006). Perilaku organisasi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan / instansi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Human resource*. Medika Salemba.
- Pamela, A.O., & Oloko. (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kepuasan ke Praktik.

- Rivai, V. (2015). Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal Of Management*. 2(2).
- Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio. (2015). Penelitian Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada Ros In Yogyakarta
- Sari, R., Muis, M., Hamid, N., & Sari, R. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87-93.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Penerbit STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2013). *Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual & SPSS*.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2005). *Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, E. (2010). Implementasi *good corporate governance* di Indonesia. *Jurnal ekonomi dan Kewirausahaan*. 10(2).

Ahmad Baihaki \*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono \*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Khoirul ABS \*\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma