

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT PADA INSTALASI RAWAT JALAN DI RUMAH SAKIT JAKARTA

Febi Fajrianti^{*1}, Tungga Buana Irfana²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

*Corresponding Author:

Email: febifajrianti985@gmail.com

Abstract.

This study aims to determine whether there is an effect of work discipline and work stress on the work motivation of nurses in outpatient installations at Jakarta Hospital. This type of research is quantitative. The population in this study amounted to 53 respondents. Sampling technique using saturated sampling technique. The sample in this study amounted to 53 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. Hypothesis testing in this study uses Linear Regression analysis. The research subjects were Outpatient Installation Nurses at Jakarta Hospital. The results in this study indicate that: (1.) Work discipline has a positive and significant partial effect on the work motivation of nurses of $7.160 > 2.008$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. (2) Work stress has a negative and significant effect on nurses' work motivation of $-2.149 < -2.008$ with a significance level of $0.037 < 0.05$. (3) Work discipline and work stress simultaneously have a significant effect on the work motivation of nurses of $26.126 > 3.178$ with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Work Stress, Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi semakin bertambahnya perusahaan yang menyebabkan persaingan antar pelaku usaha, terutama dalam bidang pelayanan jasa yaitu rumah sakit. Harapan yang dimiliki masyarakat sangat tinggi terhadap pelayanan yang prima dan semakin eratnya persaingan, rumah sakit dituntut untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang serius karena mampu mempengaruhi prestasi, dedikasi serta loyalitas terhadap suatu pekerjaan maupun organisasinya. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh rumah sakit terdapat beberapa bagian, salah satu bagian yang memiliki peran sangat penting adalah perawat. Perawat dengan motivasi kerja yang baik, diharapkan bisa membangun semangat dalam bekerja untuk dapat melayani pasien dengan mengutamakan keselamatan jiwa pasiennya serta tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi sangat dibutuhkan seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Dalam dunia kerja, motivasi juga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi sehingga mampu menghasilkan hasil kerja yang maksimal dan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2002) motivasi kerja merupakan keinginan untuk melakukan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Terwujudnya motivasi kerja yang tinggi dalam perusahaan tidak datang dengan sendirinya, namun ada beberapa indikator yang mempengaruhinya seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, interaksi sosial, harga diri dan aktualisasi diri (Abraham Maslow, 2017). Untuk dapat mewujudkan indikator tersebut perlu diperhatikan beberapa hal yang mempengaruhinya diantaranya adalah disiplin kerja

(Mafriningsianti,2020). Disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran individu untuk melakukan tugas sesuai dengan norma atau ketentuan yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan motivasi kerja yang tinggi pula.

Permasalahan yang kerap terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja pada perawat instalasi rawat jalan Rumah Sakit Jakarta masih dijumpai beberapa perawat yang sering datang terlambat masuk kerja, dan pulang tidak tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Hal tersebutlah yang membuat seorang perawat menjadi tidak disiplin dalam bekerja. Selain disiplin kerja, hal yang dapat 104

berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mampu mempengaruhi emosi dan pikiran perawat. Upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga motivasi kerja perawat dalam suatu perusahaan adalah dengan memperhatikan stres kerja yang sedang dialami perawat tersebut (Rahayu Pertiwingsih & Durinda, 2014). Stres kerja menjadi fenomena yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang. Berdasarkan data dari WHO (*World Health Organization*) sekitar 450 juta orang di dunia mengalami gangguan mental dan perilaku (Aufar & Raharjo, 2020). Pekerjaan yang rentan mengalami resiko stres adalah perawat (Muatsiroh & Siswati, 2014). Permasalahan yang kerap terjadi mengenai stres kerja pada perawat instalasi rawat jalan Rumah Sakit Jakarta adalah ketidaksesuaian tugas dimana perawat yang seharusnya melayani dan memantau kondisi pasien namun harus mengerjakan tugas yang seharusnya bukan bagiannya seperti membuat *approval* lalu menghitung total rincian biaya operasi ataupun menghitung keseluruhan biaya pengobatan yang seharusnya menjadi tanggung jawab administrasi.

Setelah melakukan pra survei dan melakukan wawancara terhadap salah satu perawat mengenai motivasi kerja yang terjadi pada perawat dalam instalasi rawat jalan Rumah Sakit Jakarta adalah memberikan pelayanan kepada pasien dengan sebaik mungkin, namun motivasi kerja dalam diri perawat terkadang naik turun dikarenakan adanya stres kerja karena tuntutan pekerjaan. Maka perlu diperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat untuk dapat membangun semangat dalam diri perawat tersebut sehingga tercapainya sebuah tujuan perusahaan.

II. METODE

Dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif survei kausal untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independent) pada variabel terikat (dependent) dengan cara menggunakan kuesioner dan informasi yang diolah menggunakan statistik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 2.5 (*Statistical Program for Social Science*). Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah perawat instalasi rawat jalan Rumah Sakit Jakarta sebanyak 53 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersesbut (Sugiyono, 2019). Dikarenakan populasi kecil maka untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 53 orang perawat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN Uji Instrumen Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtable	Keterangan
Disiplin Kerja	Pernyataan 1	0,730	0,2706	Valid
	Pernyataan 2	0,576	0,2706	Valid
	Pernyataan 3	0,560	0,2706	Valid
	Pernyataan 4	0,625	0,2706	Valid
	Pernyataan 5	0,615	0,2706	Valid
	Pernyataan 6	0,703	0,2706	Valid
	Pernyataan 7	0,651	0,2706	Valid
	Pernyataan 8	0,649	0,2706	Valid
	Pernyataan 9	0,545	0,2706	Valid
	Pernyataan 10	0,458	0,2706	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh pernyataan variabel disiplin kerja (X1) lebih besar dari r tabel yang mana memiliki nilai 0,2706, sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pernyataan yang ada pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r- hitung	rtable	Keterangan
	Pernyataan 1	0,729	0,2706	Valid

Stres Kerja	Pernyataan 2	0,570	0,2706	Valid
	Pernyataan 3	0,677	0,2706	Valid
	Pernyataan 4	0,755	0,2706	Valid
	Pernyataan 5	0,767	0,2706	Valid
	Pernyataan 6	0,630	0,2706	Valid
	Pernyataan 7	0,754	0,2706	Valid
	Pernyataan 8	0,682	0,2706	Valid
	Pernyataan 9	0,507	0,2706	Valid
	Pernyataan 10	0,600	0,2706	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh pernyataan variabel stres kerja (X2) lebih besar dari r tabel yang mana memiliki nilai 0,2706, sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pernyataan yang ada pada variabel motivasi kerja perawat dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r- hitung	rtable	Keterangan
Motivasi Kerja	Pernyataan 1	0,654	0,2706	Valid
	Pernyataan 2	0,649	0,2706	Valid
	Pernyataan 3	0,728	0,2706	Valid
	Pernyataan 4	0,668	0,2706	Valid

	Pernyataan 5	0,631	0,2706	Valid
	Pernyataan 6	0,804	0,2706	Valid
	Pernyataan 7	0,658	0,2706	Valid
	Pernyataan 8	0,592	0,2706	Valid
	Pernyataan 9	0,631	0,2706	Valid
	Pernyataan 10	0,804	0,2706	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh pernyataan variabel motivasi kerja perawat (Y) lebih besar dari r tabel yang mana memiliki nilai 0,2706, sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pernyataan yang ada pada variabel motivasi kerja perawat dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

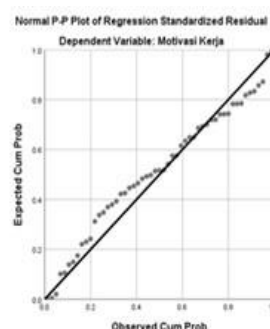
Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja	0,813	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,858	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,872	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan seluruh instrumen penelitian dikatakan reliabel dan telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian dikarenakan seluruh nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.60 .

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Gambar 1. Hasil Pengujian Uji Normalitas



Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 25, 2022

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

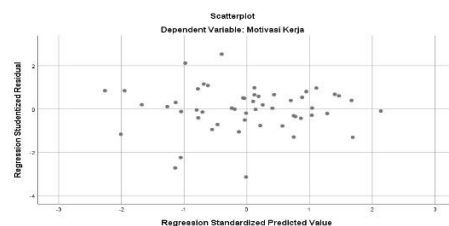
Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Disiplin Kerja	0,997	1.023	Tidak ada multikolinieritas
Stres Kerja	0,997	1.023	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 25, 2022

Berdasarkan Tabel 5 Dapat dilihat nilai *tolerance* disiplinkerja, dan stres kerja terhadap motivasi kerja perawat lebih dari 0,1 yaitu 0,997. Berdasarkan nilai VIF yang didapat kurang dari 10 yaitu 1.023. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 25, 2022

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik menyebar secara acak, tidak ada pembentukan pola tertentu. Dan penyebaran titik-titik berada diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Hipotesis Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	T	Sig.
(Constant)	3.366	.001
Disiplin Kerja	7.160	.000
Stress Kerja	-2.149	.037

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25,2022

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil tabel diatas dapat diketahui variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 7.160 > t tabel (2.008) maka variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja. Sehingga H0 ditolak dan hipotesis pertama diterima, H₁ : variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel motivasi kerja “diterima”.
2. Kemudian variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.037, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar -2.149 < t tabel (-2.008) maka stres kerja berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja.

Uji f

Tabel 7. Hasil Uji f

F	Sig.
26.216	.000 ^b

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 25, 2022

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan kesimpulan sebagai berikut nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H₀ ditolak. Sehingga hipotesis 3 menyatakan disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat diterima.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	19.308	5.376
Disiplin Kerja	.769	.107
Stres Kerja	-.208	.097

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25,2022 Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\bar{Y} = 19,308 + 0,769X_1 - 0,208X_2$$

Model persamaan tersebut memiliki arti bahwa :

- a. Konstanta sebesar 19.308 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen (disiplin kerja dan stres kerja) maka variabel dependent (motivasi kerja) nilainya adalah 19.308.
- b. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 0.769 dan positif artinya jika variabel X₁ (disiplin kerja) mengalami kenaikan sebesar 1 unit, maka akan menaikkan variabel Y (motivasi kerja) sebesar 0.769 unit. Dan variabel independen lainnya bernilai tetap.
- c. Koefisien regresi pada variabel stres kerja (X₂) sebesar 0.208 dan negatif artinya jika variabel X₂ (stres kerja) mengalami kenaikan sebesar 1 unit, maka akan menurunkan variabel Y (motivasi kerja) sebesar 0.208 unit. Dan variabel independen lainnya bernilai tetap..

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Variabel	Rsquar e	Adjusted R squared
Disiplin Kerja, dan Stres Kerja	0,492	0,512

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 25, 2022

Dari output diatas di dapatkan nilai *Adjusted R-squared* sebesar 0,512, artinya model mampu menjelaskan keberagaman sebesar 0,512 atau 51,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan oleh model.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Perawat, dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut :

Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Perawat

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar $-2.149 < -2.008$ (-t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil daripada 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja perawat pada instalasi rawat jalan di Rumah Sakit Jakarta. Hasil ini dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negative terhadap motivasi kerja, yang artinya semakin stres perawat dalam bekerja, maka semakin menurun motivasi kerja perawat. Ketika perawat memiliki stres kerja yang tinggi maka akan memberikan pengaruh motivasi kerja akan menurun. Namun sebaliknya, jika tingkat stres kerja perawat semakin rendah, maka motivasi kerja perawat akan meningkat.

Robbins (2008) stres kerja dapat terjadi karena factor organisasional. Faktor organisasi itu muncul dapat melalui tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi. Ketika seseorang mengalami stress kerja secara psikologis dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hartanto & Simanungkalit, 2022), dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di Politeknik Ketenagakerjaan Selama Penerapan Work From Home (WFH)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Perawat

Berdasarkan hasil uji simultan telah diperoleh F hitung nilai F hitung sebesar 26.216 yang mana lebih besar daripada 3,178 (F tabel), berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja perawat. Kemudian menurut hasil dan analisis koefisien determinasi yang telah dilakukan, menunjukkan nilai R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0,512 atau 51,2%. Hal ini berarti bahwa 51,2% variabel motivasi kerja pada instalasi rawat jalan di Rumah Sakit Jakarta dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya 49,8% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini. Maka tiap variabel independen yaitu disiplin kerja dan stres kerja mempunyai peran yang sangat penting terhadap tercapainya motivasi kerja yang baik. Dimana dalam kedua variabel tersebut jika dilakukan secara bersama-sama dan dikelola dengan baik oleh perawat sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja perawat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Perawat

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 7.160 (t-hitung) lebih besar dari 2.008 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Hasil ini dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja yang artinya semakin disiplin perawat dalam bekerja, maka akan semakin meningkat motivasi kerja perawat. Ketika perawat memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan memberikan pengaruh semakin termotivasinya perawat dalam bekerja. Sedangkan ketika perawat tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka hal tersebut berpengaruh terhadap rendahnya motivasi kerja perawat.

Menurut Syarkani (2017) Setiap perusahaan jika mampu meningkatkan disiplin kerja pada karyawannya maka akan memperoleh keuntungan yang lebih besar seperti munculnya semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan disiplin kerja maka karyawan akan semakin termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perputaran karyawan juga dapat diperkecil. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Pangkey et al., 2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Staff Admin Pt Mandarin Expert”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa t hitung (7.160) lebih besar dari t tabel (2.008) dengan nilai sig < 0.05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja perawat pada Instalasi Rawat Jalan di Rumah Sakit Jakarta.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) dalam penelitian ini, menunjukkan -t hitung (-2.149) lebih kecil dari -t tabel (-2.008) dengan nilai sig < 0.05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap motivasi kerja perawat pada Instalasi Rawat Jalan di Rumah Sakit Jakarta.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji f) dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa F hitung (26.216) lebih besar dari F tabel (3.178) dengan nilai sig < 0.05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh disiplin kerja dan stres kerja secara serempak dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat pada Instalasi Rawat Jalan di Rumah Sakit Jakarta.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Andriani, D., Kojo, C., & Tawas, H. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Tirta Investama Airmadidi (Aqua). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2075–2084.
- Arisman. (2022). The Effect of Leadership Style and Motivation on Employee Performance. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(5), 2389–2404. <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i5.388>
- Aufar, A. F., & Raharjo, S. T. (2020). Kegiatan Relaksasi Sebagai Coping Stress Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, 2(2), 157. <https://doi.org/10.24198/jkrk.v2i2.29126>
- Butarbutar, B., & Nawangsari, L. C. (2022). the Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance Through Work Motivation (Case Study: Secretariat of Dprd Dki Jakarta Province). *Dinasti International Journal Of Digital Business Science (DIJMS)*, 3(4), 468–486.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit : Universitas Diponegoro
- Hartanto, T. N., & Simanungkalit, S. W. (2022). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DI POLITEKNIK KETENAGAKERJAAN SELAMA PENERAPAN WORK FROM HOME (WFH)*. 1(3), 211–219.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mafriningsianti, E. (2020). Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pdam Tirta Bhagasasi Bekasi. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 28(1), 106–118. <https://doi.org/10.32477/jkb.v28i1.47>
- Muatsiroh, A., & Siswati. (2014). Hubungan Antara Kecerdasan Interpersonal Dengan Prestasi Belajar. *Pesona Dasar (Jurnal Pendidikan Dasar Dan Humaniora)*, 2(3), 34–39.
- Noor, J. (2022). *Medologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Kencana.
- Pangkey, J. L., Irfana, T. B., & Irsan, K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Staff Admin Pt Mandarin Expert. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(2). <https://doi.org/10.31599/jmu.v1i2.645>
- Rahayu Pertiwingsih, H., & Durinda, P. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt . Telkom Surabaya Metro. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 2(2).
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (kelima). Jakarta: Erlangga.
- Semaksiani, A., Handaru, A. W., & Rizan, M. (2019). The Effect of Work Loads and Work Stress on Motivation of Work Productivity (Empirical Case Study of Ink-Producing Companies). *Scholars Bulletin*, 05(10), 560–571. <https://doi.org/10.36348/sb.2019.v05i10.003>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.