

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA AGUNG NAGA GEMILANG MEDAN

Oleh:

Yanila Gea ¹⁾

Mesilina Hulu ²⁾

Jonner Lumban Gaol ³⁾

Pandapotan Na Uli Sun Siregar ⁴⁾

Universitas Darma Agung ^{1,2,3,4)}

E-Mail :

nilyngea@gmail.com ¹⁾

mesilinahulu6@gmail.com ²⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan. penelitian yang digunakan *explanatory research* atau kuantitatif. Populasi sejumlah karyawan PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan Sampel berjumlah 35 responden. pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara daftar pertanyaan dan wawancara. Bentuk analisis menggunakan Uji asumsi klasik, regresi berganda dan uji hipotesis. Dari hasil regresi linier berganda sebesar nilai $Y = 3,452 + 0,372X_1 + 0,676X_2$. Nilai Hasil Uji parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ Lingkungan Kerja (X_1) = 4,482 > 1,692 dan Stress Kerja (X_2) = 10,024 > 1,692 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, Dijelaskan bahwa Lingkungan Kerja dan Stress Kerja berpengaruh secara Bersamaan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai dari hasil F hitung sebesar 151,580 > nilai F-tabel 3.28. Nilai hasil koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai *R Square* sebesar 0,886 (86,6%) Sedangkan sisanya 13,4% yang tidak diteliti seperti Motivasi Dan Disiplin. Dari Hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Lingkungan Kerja dan Stress Kerja berpengaruh secara Bersamaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan Masukan atau saran supaya perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang bersifat solidaritas supaya memuahkan hasil yang efektif dan maksimal.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and work stres on employee performance at PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan. research used explanatory research or quantitative. The population of a number of employess of PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan The sample is 35 respondents. Data collection in this study by way of a list of questions and interviews. from of analysis using the classical assumption test, multiple regression values of $Y = 3.452 + 0.372 X_1 + 0.676 X_2$. The value of the partial test results obtained $t_{count} > t_{table}$ work Environment (X_1) = 4.482 > 1.692 and work stres (X_2) = 10.024 > 1.692 whit a signigance of $0.000 < 0.05$ it was explained that the work environment and work stres simultaneously affect employee performance. the value of the calculated F is 151.580 > the F tabel value of 3.28 the value of the coefficient Of determination (R^2) is know to have an R square value of 0.886 (86.6%) while the remaining 13.4% is not examined such as motivation and discipline . from the results of this study it can explained that the work environment and woek stres have a joint effect on employee performance at PT Karya Agung Naga Gemilang Medan input or suggestions for companies to create a work environment that is solidarity in order to produce effective and maximum results.

Keywords: Work Environment, Work Stress and Employee Performance

I. Pendahuluan

Sumber daya Manusia merupakan bagian dari manajemen yang diunsurkan mengelola manusia agar menjadi Tenaga yang berkualitas dan maksimal. Lingkungan kerja merupakan lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja serta menaati peraturan kerjanya. baik dilakukan individu maupun kelompok. Lingkungan kerja dapat dibagi dua bagian yaitu lingkungan fisik istilah nyata dan lingkungan non fisik istilah tidak nyata, lingkungan fisik dapat dikatakan dengan kondisi tempat atau ruangan yang diperlukan karyawan sedangkan non fisik adalah suasana lingkungan atau komunikasi antar individu dan kelompok di lingkungan tempat Perusahaan tersebut. Penjelasan dalam suatu perusahaan atau organisasi harus sangat memperhatikan lingkungan kerja serta kepribadian dari setiap karyawannya. supaya lingkungan kerja nyaman menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien sesuai tujuan visi dan misi dari perusahaan atau organisasi. Bentuk lain yang mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan adalah Stres kerja yang dihadapi oleh para karyawan. Stres kerja adalah perasaan seseorang yang menekan sehingga menimbulkan suatu kondisi ketenangan yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir tidak stabil. Stres kerja bisa timbul akibat tuntutan pekerjaan yang banyak, masalah pribadi karyawan dan sebagainya. PT. Karya Agung Naga Gemilang sangat membutuhkan kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Karena dengan memiliki kinerja yang baik dapat memuahkan hasil yang efektif dan efisien, mempunyai tujuan yang realistis serta rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi maka produktivitas Perusahaan akan meningkat supaya bisa meminimalisir stress kerja lingkungan kerja yang nyaman dan kinerja yang memuaskan. Sehingga berdasarkan permasalahan yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul,

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan.

2. URAIAN TEORITIS

Sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (2009: 118) lingkungan kerja meliputi tempat kerja, keunikan ruangan dan perlengkapannya, keteraturan, penerangan, kelancaran, dengan memperhatikan keterhubungan antara manusia dengan tempat kerja. Sesuai Kaswan (2017:568) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Hamali (2018:241) menyatakan bahwa tekanan kerja digambarkan oleh keadaan internal dan eksternal yang menimbulkan keadaan tidak nyaman dan dampak insidental yang mampu menimpa setiap orang yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2017:9) eksekusi merupakan hasil dari nilai dan ukuran pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Dampak dari perilaku kerja yang konstan adalah kualitas yang dicapai oleh seorang delegasi dan jumlah yang sesuai dengan komitmen yang diberikan kepadanya. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2014:43) eksekusi merupakan suatu akibat kerja yang dilakukan seseorang dalam mempertahankan usaha yang diberikan kepadanya dengan mempertimbangkan penguasaan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Struktur cerdas yang berfungsi sebagai alasan dilakukannya kegiatan penelitian disebut sistem. Berisi perpaduan hipotesis dan realitas, persepsi, dan persepsi terhadap tulisan.

Hipotesis

Spekulasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Ada Dampak di Tempat Kerja tentang Eksekusi Representatif di PT. Karya seni ular bersayap Gemilang Medan.

H2 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap

Eksekusi Pekerja di PT. Magnum opus dari Binatang Mistis Gemilang Medan
H3 : Terdapat Pengaruh Tempat Kerja dan Beban Kerja Secara Bersamaan terhadap Eksekusi Perwakilan di PT. Karya seni ular bersayap Gemilang Medan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan yang berlokasi di Jl. Pando no. 38 Medan, Sumatera Utara. Dengan penelitian ini penulis menggunakan seluruh karyawan PT. Karya Besar Naga Gemilang Medan yang berjumlah 35 orang.

Sampel adalah sebagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Karya Besar Naga Gemilang Medan yang berjumlah 35 orang.

Analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel individu atau variabel bebas tanpa melakukan perbandingan variabel individu tersebut dengan variabel lain.

Analisis Regresi Linear berganda

Uji setengah jalan digunakan untuk melihat apakah faktor independen yang dimaksud mempengaruhi variabel tanggung jawab itu sendiri.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Data:

Y : eksekusi

J : Stabil

X1: Faktor Tempat Kerja

X2 : Variabel Tekanan Kerja

B1,b2 : Koefisien kekambuhan

E: Kesalahan Kerangka

Tes praduga yang patut dicontoh

1. Tes biasa

2. Uji Heteroskedastisitas Uji

3. multikolinieritas

Uji Hipotesis

a. Uji t pasial

Uji setengah jalan digunakan untuk melihat apakah faktor independen yang

dimaksud mempengaruhi variabel tanggung jawab itu sendiri.

b. Uji Secara Bersamaan (Uji F)

Pengujian ini berencana untuk memilih apakah faktor-faktor independen ini sepanjang waktu atau secara umum berdampak pada variabel yang pada dasarnya solid.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2011), koefisien jaminan (R²) diharapkan dapat mengukur seberapa jauh kapasitas model dalam menerapkan variasi pada variabel yang dapat diandalkan. Nilai koefisien jaminan berada pada kisaran nol dan 1. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan memahami pertimbangan bebas dalam memahami faktor-faktor ikatan sangat terbatas.

4. HASIL DAN KESIMPULAN

Pengujian Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang diperoleh setelah penelitian merupakan data yang valid. Uji legitimasi ini diarahkan untuk mengukur apakah informasi yang diperoleh setelah pemeriksaan merupakan informasi substansial atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). validitas dilakukan dalam bentuk *brivariate pearson* dengan skor item dan skor total.

Tabel 4.4 : Hasil Uji Validitas Variabel X₁ (Lingkungan Kerja)

No	R Hitung	R tabel	Keterangan
1.	0,503	0,334	Valid
2.	0,659	0,334	Valid
3.	0,632	0,334	Valid
4.	0,697	0,334	Valid
5.	0,560	0,334	Valid

Sumber : Hasil program SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas, cenderung terlihat bahwa nilai legitimasi dari Adjusted Thing Absolute Connection atau r hitung seluruh hal survei dari variabel Tempat Kerja (X₁) lebih menonjol dibandingkan dengan r tabel

Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas Variabel X₂ (Stress Kerja)

No	Item total correlation	R tabel	Keterangan
1	.830	.334	Valid
2	.688	.334	Valid
3	.830	.334	Valid
4	.761	.334	Valid
5	.547	.334	Valid

Sumber : Olahan Penulis SPSS (2023)

Melihat tabel diatas cenderung terlihat bahwa nilai legitimasi dari Amended Thing Complete Relationship atau r hitung semua hal polling dari variabel Gig Stress (X₂) lebih menonjol dibandingkan dengan stabil.

Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Item Correlation	R Tabel	Keterangan
1	0.455	0.334	Valid
2	0.730	0.334	Valid
3	0.720	0.334	Valid
4	0.645	0.334	Valid
5	0.549	0.334	Valid
6	0.728	0.334	Valid

Sumber : Hasil pengolahan program SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai legitimasi dari Ha Yang Mutlak R menghitung semua hal survei dari variabel Eksekusi Pekerja (Y) lebih menonjol dibandingkan dengan R tabel. **Tabel 4.7 : Hasil Pengujian Reliabilitas**

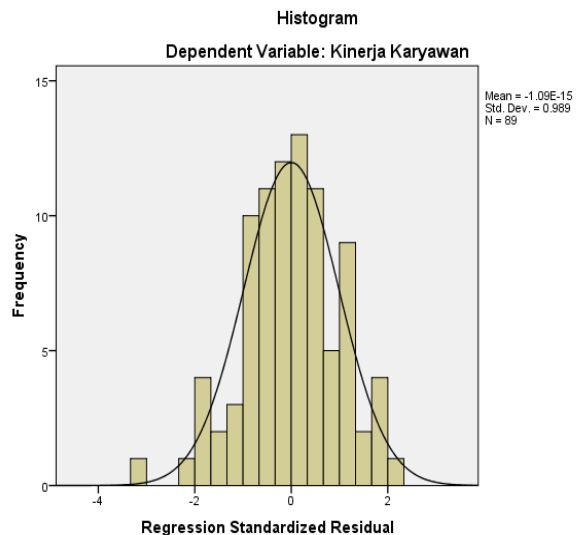
Variabel	Reliability Statistics		Keterangan
	Alpha	N of Items	
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,743	5	Reliabel
Stress Kerja (X ₂)	0,788	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,768	6	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan program SPSS (2023)

Melihat data pada Tabel 4.7, dapat diasumsikan bahwa nilai R alpha masing-masing variabel adalah 0,743, 0,788 dan 0,768, dimana nilai R tabelnya adalah 0,06, sehingga nilai R alpha yang mendasarinya bisa positif dan mengejutkan, lebih penting, sangat berbeda dengan nilai R tabel (0,743, 0,788 dan 0,768) sehingga survei penyelidikan ini dinyatakan sangat besar dan dapat digunakan untuk tahap lebih eksplorasi.

Uji Normalitas

Uji sensibilitas digunakan untuk menentukan apakah penyebaran data mengikuti atau didorong ke arah reguler. Gambar 4.3 : Grafik Histogram



sekitar garis diagonal seperti gambar lonceng sempurna, sehingga didapatkan hasil data terdistribusi secara normal dan tidak terjadi penyimpangan.

Tabel 4.8 Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Lingku ngan Kerja	Stre ss Kerja	Kinerj a Karyawan	Unstan dardize d Residu al
N	50	50	50	50 ^c
Norma l para meters a,b	21,60	22,28	26,54	,6275406

Most Extreme Differences	Absolute Position Negatif	,565	,534	,563	,178
		,314	,326	,323	,178
		-,565	,534	-,563	-,140
Kolmogorov-Smirnov Z		3,998	3,777	3,984	,834
Asymp. Sig. tailed		,000	,000	,000	,490

Sumber : Hasil pengolahan program SPSS (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 cenderung terlihat bahwa data tersebar secara konsisten mengingat Kolmogorov-Smirnov memberikan insentif pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 3,998, Ketegangan Kerja (X2) sebesar 3,777 dan Eksekusi Delegasi (Y) sebesar 3,984 dengan bunga senilai 0,490 dimana angka tersebut adalah 0,05 atau 5% atau semacam kenaikan asymp. sig (dibuntuti 2) > 0,05 (0,490 > 0,05). **Tabel 4.9 : Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,324	2,662		3,503	,001		
Lingkungan kerja	,459	,113	,348	3,805	,009	,879	1,138
Stress Kerja	,332	,100	,331	3,302	,001	,879	1,138

Sumber : Hasil Pengolahan Program SPSS (2023)

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Tabel 3 Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3,452	1,422		2,427	,000
Lingkungan Kerja	,372	,083	,312	4,482	,000
Stress Kerja	,676	,067	,699	10,024	,000

$$Y = 3,452 + 0,372X1 + 0,676X2$$

Dari kondisi relaps di atas, ada beberapa hal yang dapat diuraikan, antara lain:

1. Koefisien = 3,452 Tempat Kerja dan Tekanan Kerja dijumlahkan sebesar 0, maka penguatan eksekusi representatif adalah 3,452.
2. Koefisien kekambuhan Tempat Kerja (X1) sebesar 0,372 yang menyatakan bahwa dengan asumsi Tempat Kerja dibangun maka Eksekusi Representatif akan bertambah sebesar 0,372
3. Koefisien backslide Regangan Kerja (b2) = 0,676 hal ini menunjukkan bahwa pada kasus Ketegangan Kerja, Eksekusi Delegasi sebesar 0,676

Dari perbedaan pengaruh pengulangan langsung pada tabel 4.13 di atas, dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Ketegangan Kerja (X2) sama-sama mempengaruhi pelaksanaan delegasi (Y).

Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,452	1,422		2,427	,000
Lingkungan Kerja	,372	,083	,312	4,482	,000
Stress Kerja	,676	,067	,699	10,024	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Program SPSS (2023)

Berdasarkan hasil tabel di atas, diketahui bahwa kedua faktor bebas yaitu Tempat Kerja dan Tekanan Kerja mempunyai nilai Fluctuation Expansion Variable (VIF) di dalam jangkauan terjauh ketahanan yang telah ditentukan sehingga nilai VIF lebih kecil dari 10 dan harga resistansinya diatas 0,1 atau 10%, sehingga

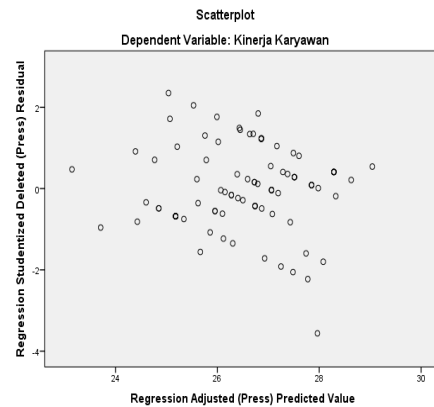
Untuk variabel uji tta = 5% dalam dua pos (1,692) t insentif untuk n = 35-2 = 33 adalah 1,692.

1. Tes Pecahan di Tempat Kerja (X1) Pengaruh uji t (setengah jalan) antara variabel Tempat Kerja dengan variabel Eksekusi Pekerja dapat dilihat pada tabel 4.11. Hal ini menunjukkan bahwa T-hitung bernilai T-tabel (4,482>1,692) bernilai besar yaitu 0,000 < 0,05. Hal ini dapat dipahami bahwa tempat kerja sangat mempengaruhi kinerja perwakilan.

2. Untuk variabel strain fungsi (X2) estimasi pengujian variabel uji t antara variabel Gig Stress dengan variabel Delegate Execution dibuktikan dengan T hitung > T tabel (10,024 > 1,692) dengan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 . dapat dikatakan bahwa Stres Pekerjaan secara signifikan mempengaruhi Eksekusi Agen. Diasumsikan bahwa dampak selanjutnya dari pengujian elemen fragmentaris otonom khususnya Work Spot (X1) dan Work Strain (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu

cenderung tertutup tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik *scatterplot* pada gambar diatas, dapat terlihat bahwa data tersebar nol pada sumbu Y Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Agent Display (Y) di PT. Seni rupa ular Legendaris yang brilian

Tabel Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	171,787	2	85,894	151,580	,000 ^b
Residual	26,633	47	,567		
Total	198,420	49			

Sumber : Hasil Pengolahan Program SPSS (2023)

Variabel akibat uji relaps dapat dikatakan secara bersama-sama faktor bebas mempengaruhi variabel reliabel. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai F yang ditentukan yaitu 151,580 > nilai F tabel sebesar 3,28 dengan hasil kritis sebesar 0,000.

Koefisiensi Determinasi (R²)

Tabel : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930 ^a	,866	,860	,753

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stress Kerja

1. Nilai $R = 0,866$. Artinya hubungan variabel Lingkungan Kerja dan Stress Kerja dan kinerja karyawan Cukup kuat.
2. Perubahan R Square bernilai $= 0,860$ berarti eksekusi pekerja mempengaruhi faktor tempat kerja, tekanan kerja dan eksekusi.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari variabel pemeriksaan ini menunjukkan bahwa dampak tempat kerja agak besar terhadap pelaksanaan yang representatif. Hal ini menunjukkan $T\text{-hitung} = 4,482 > T\text{-tabel}$ bernilai 1,692 dan bernilai besar 0,005 karena pionir menang dalam membuat para wakil membayangkan suatu skenario dimana ia dapat melakukan partisipasi yang bersifat ketabahan sehingga mampu menciptakan hasil paling ideal.

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja (X2) sedikit banyak mempengaruhi pelaksanaan yang representatif dari akibat $T\text{hitung} = 10,024 > t\text{ tabel} = 1,692$ dengan arti $0,006 < 0,05$ dengan alasan bahwa seorang pionir dapat dikatakan memperoleh kesuksesan yang langgeng. dalam membangun dan membuat pekerjaan yang setara dengan eksekusi pekerja sehingga memberikan hasil yang besar dan ketololan.

Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan

Hasil dari hal tersebut semua terpusat sedangkan tempat kerja (X1) Tekanan kerja (X2) dan pelaksanaan yang representatif (Y)

berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F yang ditentukan sebesar $151,580 > F\text{ tabel } 3,28$ dengan derajat besar $0,005 < 0,005$ sehingga dapat diasumsikan bahwa lingkungan kerja, tekanan kerja saling mempengaruhi terhadap pameran perwakilan di PT Karya Agung Gemilang Medan. Pemeriksaan ini sesuai dengan hasil penjelajahan Tobi Mahendra di masa lalu (2020) dengan judul Dampak Tempat Kerja dan Beban Kerja Terhadap Eksekusi Perwakilan di Tempat Kerja Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor tempat kerja dan tekanan kerja mempengaruhi pelaksanaan yang representatif, baik sampai batas tertentu atau secara keseluruhan

5. SIMPULAN

Kesimpulan

1. Konsistensi hasil bernilai $= 3,452$ dapat diuraikan bahwa apabila tempat kerja (X1), tekanan kerja (X2) tidak ada maka presentasi perwakilan Y bernilai 3.452. Koefisien nilai R adalah 0,866, yang berarti bahwa faktor bebas mempunyai area kekuatan terhadap variabel yang dapat diandalkan.
2. Dengan menguji hipotesis dengan uji t yang menunjukkan hasil variabel lingkungan kerja (X1), tekanan kerja (X2) agak mempengaruhi eksekusi agen. Konsekuensi uji F secara bersama-sama Workplace (X1) Work Pressure (X2) berpengaruh terhadap Representative Execution.
3. Uji koefisien jaminan R^2 sebesar 0,866. Artinya variabel Hasil Pameran yang Representatif dipengaruhi oleh Tempat Kerja dan Tekanan Kerja sebesar 86,6% sedangkan sisanya sebesar 13,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak berhubungan dengan fokus tersebut seperti disiplin dan inspirasi.

6. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Human Asset The executives (Hypothesis, Idea and

- Markers). Riau: Zanafa Appropriating.
- Alex, Nitisemito. 2015. Human Asset The executives, Dependable Library, Bandung.
- Amirullah. 2015. Prologue to The executives. Jakarta: Media Talk Accomplices. Armstrong, M and Respectable F. 2016. Seventh Matter Execution The executives, Jakarta: Erlangga.
- Aulia, Sofiatul, and Heru Baskoro. " The Effect of the Physical and Non-Actual Workplace on Crafted by KCU Pos Indonesia Malang Representatives." EKONOMIKA45: Logical Diary of The board, Business Financial aspects, Business 10.1 (2022).
- Dewi, Cokorda Spouse Ari Sintya and I Made Artha Wibawa. 2016. Impact of Work Pressure and Work Inspiration on Representative Execution at PT. Bank BPD Bali Ubud Branch. Money related Organization Journal. Vo5 No.12.
- Dwi Tirta Perwitasari, d. (2016). Factors Influencing Feelings of anxiety in Wellbeing Laborers at Tanjungpura College Emergency clinic Pontianak in 2015. Cerebellum Diary, Volume 2.
- Edy Sutrisno. 2016. Human Asset The board. eighth printing. Jakarta: Media Get-together Prenada.
- Fahmi, Irham. 2016. Prologue to Human Asset The board Ideas and Execution. Jakarta: Media Talk Accomplices.
- Ghozali, I. (2016). Multivariate Investigation Application with IBM SPSS Program. Diponegoro College Distributing Organization: Semarang.
- Handoko, TH (2014). HR staff the board. Yogyakarta: BPF.
- Handoko. T. Hani. 2001 Staff The executives and HR, Version Ii Bpfe Yogyakarta; Yogyakarta
- Hasibuan, M. (2013). Human Asset The board. Jakarta: PT. Script Earth.
- Herman, Sofyandi 2008. Human asset the executives. Yogyakarta: the graha of information
- Isyandi, d 2004 human asset the executives in an overall point of view. new week, official statement
- I Nuryasin, M.M. (2016). The Impact of Workplace and Work Inspiration on Representative Execution. Diary of Business Organization, 52-60
- Juntika, S.d. (2010). Direction and guiding establishment. Bandung: PT Rosda Karya.