

**PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. JASA HARAPAN BARAT  
(THE DISTRIBUTOR OF BADAQ DRINK'S)**

**Oleh:**

Putri Ulina Sitompul<sup>1)</sup>, Cut Rostina Fitria<sup>2)</sup>  
Labora Natalia Purba<sup>3)</sup>, Linda<sup>4)</sup>

**Universitas Prima Indonesia**<sup>1,2,3,4)</sup>

**E-Mail:**

[Putriulina77@gmail.com](mailto:Putriulina77@gmail.com)<sup>1)</sup>, [cutfitri@unprimdn.ac.id](mailto:cutfitri@unprimdn.ac.id)<sup>2)</sup>  
[laboranatalia@gmail.com](mailto:laboranatalia@gmail.com)<sup>3)</sup>, [lindachubby27@yahoo.com](mailto:lindachubby27@yahoo.com)<sup>4)</sup>

**ABSTRACT**

*The aim of this research was to find out the effect of working stress and employees' competence on employees' performance. This research was done at P.T. Jasa Harapan Barat. The population of sample was all employees of P.T. Jasa Harapan Barat which were seventy (70) employees. Method used was saturation sampling. Data collecting was done by using interview and survey with questioner as the tools. The nature of this research was explanatory research. The methods of analyzing data in this research were double linier regression analysis and classical assumption test. The result of the research showed that simultaneously and significantly working stress and competence had positive effect on the employees' performance of P.T. Jasa Harapan Barat with the result of  $F_{count} \geq F_{table}$   $6,767 \geq 3,13$  and significance of  $0,002 \leq 0,05$ . Partially working stress had positive and significant effect on the employees' performance of P.T. Jasa Harapan Barat and competence had positive and significant effect on the employees' performance of P.T. Jasa Harapan Barat. The result of the analysis of coefficient of determination obtained the adjusted value of R Square (R<sup>2</sup>) which showed the variation of employees' performance variable which could be explained by the variation of working stress and competence variables as much as 14,3% meanwhile, the rest which was as much as 85,7% was explained by the variation of other variables.*

**Keywords:** Working Stress, Competence, Employees Performance

**LATAR BELAKANG MASALAH**

PT. Harapan Jasa Barat Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran minuman ringan yang berlokasi di Medan Sumatera Utara tepatnya di Jl. Medan-Tanjung

Morawa Km 7,5 Medan. Untuk mempermudah pendistribusian minuman ringan yang diproduksi oleh induk perusahaan yaitu PT. Pabrik Es Siantar. PT. Jasa Harapan Barat memasarkan minuman soda Sarsaparilla Cap Badak, dan Soda Water. PT. Jasa

Harapan Barat Medan Juga mengharapkan tenaga kerja yang mereka miliki dapat bersaing dengan kemampuan dan pengetahuan perusahaan dengan perusahaan yang bergerak di bidang yang sama. Kinerja karyawan yang baik mempengaruhi berjalannya kegiatan operasional PT. Jasa Harapan Barat. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Pada PT. Jasa Harapan Barat stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang diberikan kepada karyawan, seperti target yang terlalu tinggi yang mengakibatkan karyawan mengalami kesulitan dan kurang nyaman dalam bekerja sehingga menyebabkan karyawan menjadi stress dan tidak dapat memenuhi pekerjaan mereka. Penelitian Riny Chandra, *et al.*, (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja dan kinerja karyawan. Rumimpunu, Ridel Clif Jouné (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai, Indah Liana Sari, *et al.*, (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja dan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi sangat dibutuhkan dalam memecahkan ide baru, membuat standar kerja yang baik, dan kemampuan untuk menciptakan kinerja yang optimal terhadap tenaga kerja yang dapat bersaing dalam kemajuan era saat ini. Adapun kompetensi yang sesuai akan membuat karyawan mampu memenuhi tujuan perusahaan. Edison, dkk (2017: 140) menyatakan untuk mencapai tujuan pegawai yang ada harus memiliki kemampuan dan memahami apa yang ada harus memiliki kemampuan dan memahami apa yang semestinya ia kerjakan. Jika selama ini pemimpin perusahaan/organisasi merasa berhasil dalam mencapai tujuan tanpa memperhatikan peran kompetensi individu, sesungguhnya keberhasilan yang ia banggakan adalah semu dan rapuh. Penelitian yang dilakukan oleh Ali baba (2012) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, Deddy Pandaleke (2016) menyatakan terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, Novelisa P Budiman *et al.*, (2016) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Harapan Barat ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi

terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Harapan Barat?

3. Bagaimana pengaruh stress kerja dan kompetensi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Jasa Harapan Barat ?

## LANDASAN TEORI

### Stress Kerja

Menurut Fahmi (2016:214) stress adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Menurut Sunyoto (2015:216), stress merupakan kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting.

### Kompetensi

Menurut Fahmi (2016:52), kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu

teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

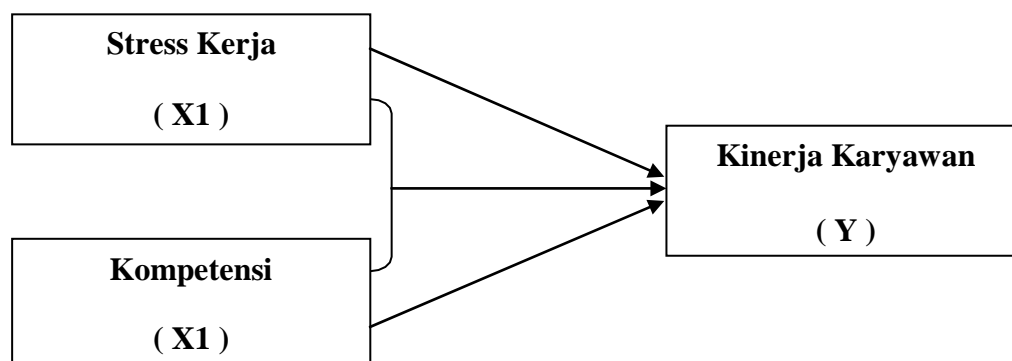
Menurut Sutrisno (2016:203), kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Torang (2014:74), kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, Kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar Kerangka Konseptual

## HIPOTESIS PENELITIAN

H1: Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Harapan Barat. H2: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Harapan Barat. H3: Stress Kerja dan Kompetensi berpengaruh simultan terhadap Kinerja PT. Jasa Harapan Barat.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah penelitian *eksplanatory*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasa Harapan Barat yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui wawancara, kuesioner dan studu dokumentasi. Uji validitas dan realibilitas dilakukan pada 30 karyawan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia (Distributor Medan Sunggal).

## VARIABEL DAN INDIKATOR

Variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari 2 variabel independen yaitu stress kerja dan kompetensi sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Indikator variabel stress kerja menurut Rivai dan Mulyadi (2011:309) :

1. Semangat dan energy menjadi hilang.
2. Pengambilan keputusan jelek

3. Kreativitas dan inovasi kurang.  
Indikator variabel Kompetensi menurut Ruky (2014:123) :

1. *Knowledge* (Pengetahuan)
2. *Skill* (Kemampuan)
3. *Motives* (Motivasi)

Indikator variabel Kinerja menurut Bangun (2012:233)

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kemampuan Kerja Sama

## MODEL PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model penelitian analisis linier berganda untuk menganalisis pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Model regresi yang digunakan yaitu :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan a = konstanta

$b_1b_2$  = koefisien regresi  $X_1$  = Stress Kerja

$X_2$  = Kompetensi

E = Persentase Kesalahan (*standard error*)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif memberikan gambaran mengenai nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata dan standar deviasi untuk data yang digunakan dalam penelitian. Statistic dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

**Tabel 1**  
**Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stress Kerja	70	11	25	18.67	3.143
Kompetensi	70	13	23	18.63	2.247
Kinerja	70	17	33	25.10	3.397
Valid N (listwise)	70				

*Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019*

**Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji ini terpenuhi maka alat uji dimaksud dapat dipergunakan untuk menguji model yang terdiri dari :

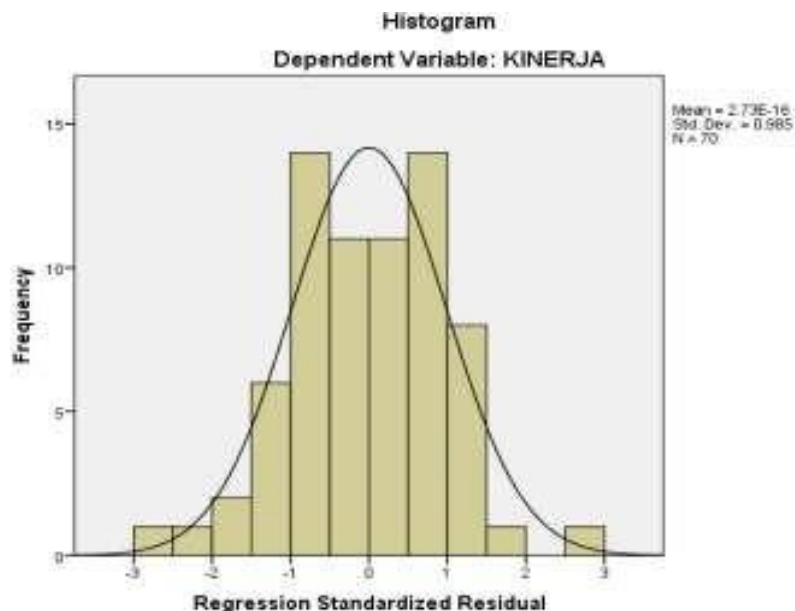
1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinieritas
3. Uji Heterokedastisitas

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

**Gambar 2**  
**Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram**

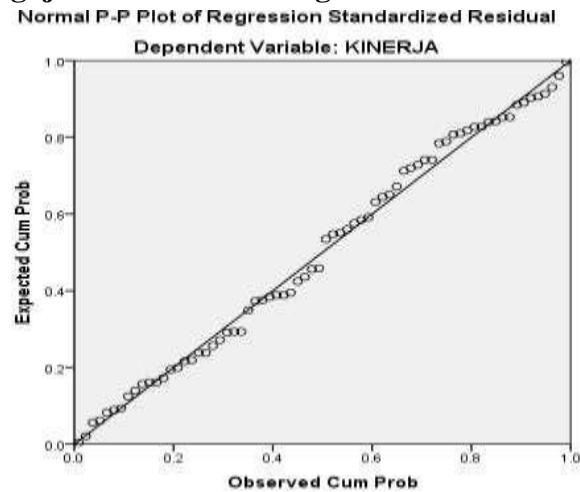


*Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019*

Dari gambar 1 diatas menunjukkan data berdistribusi normal, karena gambar

garis berbentuk lonceng tidak melenceng ke kiri dan ke kanan.

**Gambar 3**  
**Hasil Pengujian Normalitas dengan Metode *Probability-Plot***



**Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019**

Berdasarkan hasil uji Normalitas *P-Plot* pada gambar diatas dapat dilihat pola titik-titik mengikuti garis diagonal. Dengan demikian hasil ini dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

untuk menguji apakah pada model *regresi* ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Jika terjadi kolerasi, maka terdapat masalah *multikolinieritas*. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stress Kerja	.954	1.048
	Kompetensi	.954	1.048

a. Dependent Variable : KinerjaKaryawan

**Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019**

Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh adalah sebesar 0,954 dan nilai VIF adalah sebesar 1,048 maka, artinya tidak ada pun variabel bebas memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

penelitian ini bebas dari *multikolinieritas*

**c. Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke

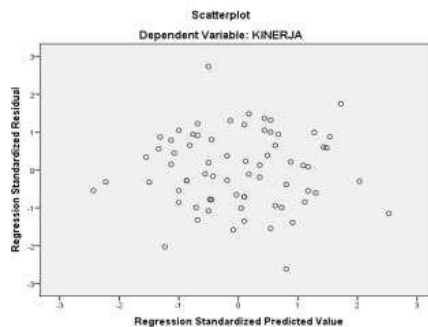
pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastitas*. Pengujian *heteroskedastitas* untuk melihat homogenitas antar residual data

pengamatan. Pengujian dapat dilakukan dengan pendekatan grafik dan uji *glejser*.

**a. Grafik scatter plot**

hasil pengujian dapat dilihat pada grafik berikut ini :

**Gambar 3**  
**Hasil Pengujian Normalitas dengan Metode *Probability-Plot***



**Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019**

Gambar IV.4 Terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak ( random) serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model *regresi*, sehingga model *regresi* layak dipakai.

**b. Uji Glesjer**

**Tabel 3 Hasil Uji Glejser**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.099	1.099		.556	.580
Stress Kerja	.088	.088	.159	1.288	.202
Kompetensi	-.011	-.011	-.014	-.115	.909

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *probabilitas* (sig) untuk variabel stress kerja (X1) adalah 0,202 dan kompetensi(X2) adalah 0.909 Hal ini terlihat bahwa nilai signifikannya diatas tingkat kepercayaan 0,05 (5%), maka model regresi tidak mengandung adanya *heteroskedastisitas*.

**d. Analisis Linier Berganda**

Analisis *regresi linear* berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4**  
**Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.213	3.549		3.441	.001
	Stress Kerja	.255	.123	.236	2.067	.043
	Kompetensi	.436	.172	.289	2.529	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Hasil Olah Data Penelitian,2019**

**Kinerja = 12,213 + 0,255  
Stress kerja + 0,436  
Kompetensi**

Dari hasil diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 12,213 Artinya walaupun variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu stress kerja dan variabel bebas ( $X_2$ ) yaitu kompetensi bernilai 0 maka kinerja karyawan (Y) adalah tetap sebesar 12,213
2. koefisien  $X_1$  ( $b_1$ ) = 0,255 dan bernilai positif. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel stress kerja 1 satuan, maka kinerja karyawan Y akan meningkat sebesar 0,255
3. koefisien  $X_2$  ( $b_2$ ) = 0,436 dan

bernilai positif. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kompetensi sebesar satuan, maka kinerja karyawan Y akan meningkat sebesar 0,436

Berdasarkan pengolahan data tersebut maka dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah kompetensi karena nilai *koefisien regresinya* lebih besar dari pada variabel stres kerja.

**e. Koefisien Determinasi**

Berikut ini adalah nilai *koefisien kolerasi* dan *determinasi* yang diperoleh dari hasil pengujian data :

**Tabel 5**  
**Koefisien Kolerasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410 <sup>a</sup>	.168	.143	3.144

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kompetensi

**Sumber : Hasil Olah Data Penelitian,2019**

Berdasarkan Tabel IV.13 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi *Adjust R Square* yang

diperoleh adalah sebesar 0,143. Hal ini menunjukkan bahwa 14,3% variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh



variabel Stress Kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $x_2$ ). Sisanya sebesar 85,7 % merupakan variasi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. disiplin kerja, kepemimpinan, *insentif*, lain – lain.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji hipotesis secara simultan (F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133.826	2	66.913	6.767	.002 <sup>b</sup>
Residual	662.474	67	9.888		
Total	796.300	69			

a. Dependent Variable: kinerja

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

**Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019**

Dari Tabel 6 diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,767 dengan tingkat signifikan 0,002. Untuk tingkat keyakinan 95%,  $df_1 = 2$ , dan  $df_2 = 67$  maka nilai  $F_{tabel}$  adalah 3.13. Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  maka kriterianya adalah  $H_1$  Diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa stress kerja dan kompetensi secara serempak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Harapan Barat.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas.

**Tabel 7 Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.213	3.549		3.441	.001
	Stress Kerja	.255	.123	.236	2.067	.043
	Kompetensi	.436	.172	.289	2.529	.014

a. Dependent Variable: KINERJA

**Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019**

Berdasarkan Tabel IV.15 diperoleh sebagai berikut :

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Stress Kerja

( $X_1$ ) sebesar  $2.067 > 1,66$  dan signifikan sebesar 0,001 ( $0,043 < 0,05$ ). Hipotesis  $H_1$  diterima maka

stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Harapan Barat

2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompetensi ( $X_2$ ) sebesar  $2,529 > 1,66$  dan signifikan sebesar  $0,014 < 0,05$ . Hipotesis  $H_2$  diterima maka kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Harapan Barat.

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Secara parsial stress kerja berpengaruh positif dengan hasil  $2,067 > 1,66$  dan signifikan sebesar  $0,001$  terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Harapan Barat Medan.
2. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dengan hasil  $2,529 > 1,66$  dan signifikan sebesar  $0,014$  terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Harapan Barat Medan.
3. Secara simultan stress kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Harapan Barat Medan dengan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan  $14,3\%$  dari variasi dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variable independen stress kerja dan kompetensi sedangkan sisanya sebesar  $85,7\%$  dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

### **Saran**

Saran yang berguna bagi penelitian selanjutnya adalah :

1. Bagi Peneliti  
Dengan penelitian yang dilakukan ini maka peneliti berharap dapat memperoleh lebih banyak pengetahuan mengenai pengaruh pengawasan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia  
Dengan penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menambah jumlah hasil karya mahasiswa yang dapat dijadikan referensi yang baik bagi penelitian selanjutnya serta diharapkan dapat mempublikasinya.
3. Bagi PT. Jasa Harapan Barat Medan  
Kinerja secara seluruh yang ada di PT. Jasa Harapan Barat Medan, dipengaruhi oleh stress kerja dan kompetensi. Peningkatan kedua variabel tersebut baik secara terpisah (parsial) maupun bersama-sama (simultan) dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka disarankan agar pimpinan dapat mengelolah kedua variabel tersebut kepada karyawan untuk bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan.
4. Bagi penelitian selanjutnya  
Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain diluar dari variabel yang diteliti oleh peneliti. Sebab hasil uji koefisien menunjukkan  $85,7\%$  dari variasi variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh

variabel yang lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE-YPUP Makassar*
- Badeni, 2017. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung. CV. Alfabeta. Emron Edison, Yohny Anwar & Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Bandung: CV. Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23 Update PLS Regresi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ali Baba. 2012. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap *Manusia*. Cetakan Kedua Belas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan, Jakarta: Prenada Media Group.
- Ruky, Achamad S. 2014. *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*. Yogyakarta: CV. Andy Offset (Penerbit Andi).
- Riny Chandra & Dody Adriansyah. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan Fakultas Ekonomi Universitas Samudera* Vol.6, No.1 Hal. 670-678
- Rumimpunu R.C. Joune. 2015. Kompetensi dan Stress Kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA Fakultas dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi*. Vol.3 No.3. Hal.1243-1736
- Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.