

**PENGARUH STES KERJA, *SELF EFFICACY*, LINGKUNGAN KERJA
DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*
(Studi pada PT. Globalindo Thamrin Jaya)**

Nelsi Yuli Indriyati¹Fahmi Abdullah²nelsiindriati@gmail.com¹fahmi@itbvadika.ac.id²

Program Studi Manajemen, Fakultas Hukum dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Yadika Pasuruan

Abstrak

Kinerja Karyawan Menjadi Kunci Utama Dalam Mencapai Tujuan Organisasi. Data Kinerja Dari PT. Globalindo Thamrin Jaya Menunjukkan Fluktuasi Dalam Pencapaian Target Bulanan, Yang Umumnya Disebabkan Oleh Ketidakefisienan *Self-Efficacy* Dan Tekanan Kerja. Penelitian Ini Betujuan Untuk Menganalisis Pengaruh Stres Kerja, *Self-Efficacy*, Lingkungan Kerja Dan *Locus Of Control* Terhadap *Employee Performance* PT. Globalindo Thamrin Jaya. Data Yang Terkumpul Dianalisis Dengan Metode Kuantitatif. Pengambilan Sampel Dilakukan Melalui Teknik *Simple Random Sampling*. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Secara Simultan, Stres Kerja, *Self-Efficacy*, Lingkungan Kerja Dan *Locus Of Control* Berpengaruh Positif Terhadap *Employee Performance*, Namun Secara Parsial, Hanya Variabel *Locus Of Control* Yang Berpengaruh Positif Terhadap *Employee Performance*, Sedangkan Stres Kerja, *Self-Efficacy*, Dan Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap *Employee Performance*. Disimpulkan Bahwa Variabel *Locus Of Control* Berpengaruh Lebih Dominan Terhadap Kinerja, Oleh Karena Itu Perusahaan Harus Lebih Menyesuaikan Pengendalian Diri Setiap Individu Untuk Dapat Memotivasi Kinerja Sehingga Dapat Tercapai Tujuan Perusahaan.

Kata Kunci : *Employee Performance*, *Lingkungan Kerja*, *Locus Of Control*, *Self Efficacy*, *Stres Kerja*.

Abstract

Employee performance is the main key in achieving organizational goals. Performance data from PT. Globalindo Thamrin Jaya showed fluctuations in the achievement of monthly targets, which were generally caused by inefficiencies in self-efficacy and work pressure. This study aims to analyze the influence of Work Stress, Self-Efficacy, Work Environment and Locus of Control on Employee Performance of PT. Globalindo Thamrin Jaya. The collected data was analyzed by quantitative methods. Sampling was carried out through the Simple Random Sampling technique. The results showed that simultaneously, Work Stress, Self-Efficacy, Work Environment and Locus of Control had a positive effect on Employee Performance, but partially, only the Locus of Control variable had a positive effect on Employee Performance, while Work Stress, Self-Efficacy, and Work Environment had no effect on Employee Performance. It was concluded that the Locus of Control variable has a more dominant effect on performance, therefore the company must better adjust the self-control of each individual to be able to motivate performance so that the company's goals can be achieved.

Keywords: *Employee Performance*, *Locus of control*, *Self efficacy*, *Work Environment*, *Work Stress*.

1. PENDAHULUAN

Di era kompetisi bisnis saat ini, kondisinya semakin pesat persaingan usaha. Perusahaan dituntut mampu bertahan dan bisa berkembang, dengan mempunyai Sumber Daya Manusia yang berkualitas, perusahaan bisa mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset terbesar dari perusahaan, karena karyawan merupakan orang yang membantu sebuah perusahaan untuk menghasilkan produk dan jasa (Churniawati, 2012). Ketika karyawan berkinerja baik, perusahaan secara keseluruhan bisa mendapatkan keuntungan (M. Mashudi Azrullah, 2024). Untuk bersaing dan menarik minat konsumen, perusahaan perlu melakukan inovasi serta mengembangkan strategi bisnis guna meningkatkan daya saing dan menghindari kebangkrutan (Soreatin, 2024). Di tengah persaingan yang intens ini, kesejahteraan karyawan dan kepuasan pelanggan menjadi fokus utama dalam mempertahankan kelangsungan perusahaan. Salah satu tantangan utama bagi perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan, karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) baik di tingkat individu maupun kelompok.

Sebagai negara berkembang, Indonesia membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk mendukung pembangunan. Dalam lingkungan organisasi, peran SDM sangatlah penting, sebab karyawan berperan sebagai penggerak utama yang mendukung setiap aktivitas organisasi (Asmiati *et al.*, 2023). Bagi perusahaan, kinerja karyawan adalah landasan utama dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengevaluasi dan meningkatkan kinerja melalui program pelatihan dan peningkatan keterampilan agar karyawan lebih siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan dan tata ruang maupun aspek non-fisik seperti hubungan kerja, juga mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan merasa nyaman dan lebih produktif. Salah satu perusahaan yang mengalami dinamika ini adalah PT. Globalindo Thamrin Jaya yang memiliki berbagai divisi seperti Desain Grafis,

Marketing, Accounting, Purchasing, Warehouse Admin, dan Planning Production & Inventory Control (PPIC) serta departemen produksi. Perusahaan ini mengandalkan kontribusi setiap divisi untuk meningkatkan kepuasan pelanggan melalui peningkatan kinerja karyawan.

Ditengah puncak kesuksesan suatu perusahaan, ada hal yang harus tetap di jaga yaitu, stabilitas kinerja karyawan agar tetap bekerja secara maksimal. Untuk itu diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat menjadi modal utama dalam suatu perusahaan.

Tabel 1. Tingkat Pencapaian Target PT. Globalindo Thamrin Jaya

No	Bulan	Presentase
1	Januari 2023	87%
2	Februari 2023	87%
3	Maret 2023	102%
4	April 2023	73%
5	Mei 2023	94%
6	Juni 2023	78%
7	Juli 2023	100%
8	Agustus 2023	101%
9	September 2023	104%
10	Oktober 2023	84%
11	November 2023	100%
12	Desember 2023	69%

Data pencapaian target perusahaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan fluktuatif, dengan beberapa bulan mencapai target sementara pada bulan lainnya di bawah target. Naiknya target penjualan yang harus di dapatkan setiap bulannya berdampak pada menurunnya target penjualan di bulan Desember 2023, yang hanya mencapai 69%.

Kinerja karyawan PT. Globalindo Thamrin Jaya belum optimal, karena masih terdapat tugas dalam program kerja yang belum terselesaikan. Hal ini menjadi tantangan bagi PT. Globalindo Thamrin Jaya untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai target yang diharapkan dan mendukung pertumbuhan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan, beberapa karyawan di perusahaan ini masih kurang inisiatif dan memerlukan bimbingan, yang mengakibatkan ketidakefisienan dalam pekerjaan mereka dan menunjukkan bahwa *self-efficacy* belum optimal. Selain itu, sebagian karyawan belum menerapkan prinsip

locus of control dengan baik. Misalnya, saat menghadapi keluhan pelanggan, masih terdapat karyawan yang mengeluh atau menunjukkan sikap yang kurang profesional.

Berdasarkan fenomena ini, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Globalindo Thamrin Jaya, khususnya terkait *self-efficacy*, stres kerja, lingkungan kerja, dan *locus of control*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menjadi rekomendasi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas SDM dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Stres Kerja

Judge (2016), stres adalah keadaan dinamis dimana seseorang dihadapkan pada peluang, batasan, atau tuntutan yang berkaitan dengan sesuatu yang sangat diinginkan dengan hasil yang dianggap tidak pasti dan signifikan.

Timothy A Judge P (2016), stres kerja merupakan hasil interaksi antara individu dan pekerjaan, yang ditandai oleh perubahan dan dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja dalam rentang yang rendah hingga sedang, tetapi dapat menurunkan kinerja secara drastis pada tingkat tinggi. Kondisi ini disebabkan oleh kelelahan fisik, emosional dan mental akibat keterlibatan yang lama dalam situasi menuntut. Beberapa faktor yang memengaruhi stress kerja mencakup Faktor Lingkungan, Organisasi, dan Individu.

2.2 Self Efficacy

Ambarita P. (2022), menjelaskan efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan satu tugas, yang mencakup perasaan kompeten dan efektif dalam melakukannya. Konsep *self efficacy* juga terkait dengan kemampuan individu untuk menghadapi situasi tertentu, serta penilaian atas kemampuan dan keterampilannya dalam melakukan tindakan yang terkait dengan tugas tertentu.

Bandura (1997), keyakinan individu terhadap *self efficacy* dibentuk oleh aspek pengetahuan yang dimilikinya. Ada empat

sumber informasi yang membentuk *Self efficacy*: Pengalaman pribadi, Pengalaman orang lain, Persuasi verbal, serta Keadaan fisiologis dan emosional.

2.3 Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2017), lingkungan kerja merupakan semua alat dan bahan yang ada di sekitar tempat seseorang bekerja, metode yang digunakan, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok.

Tyssen G & Theodore (2003), lingkungan kerja dipengaruhi oleh:

- 1) Fasilitas Kerja
- 2) Gaji dan tunjangan
- 3) Hubungan kerja

2.4 Locus Of Control

Menurut Schermerhorn *et al.* (2011), *locus of control* merujuk pada sejauh mana individu meyakini bahwa peristiwa yang terjadi berada di bawah kendali mereka. Robbins & Judge (2008), *Locus of control* mengacu pada sejauh mana seseorang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas nasib mereka sendiri.

Locus of control dianggap memiliki dua karakteristik utama, yaitu motivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi dan sifat yang mandiri. Individu dengan *Locus of control* internal cenderung memahami pentingnya prestasi, memiliki toleransi terhadap penundaan imbalan, serta lebih fokus pada perencanaan tujuan jangka panjang. Di sisi lain, individu dengan *locus of control* eksternal biasanya memiliki harapan yang lebih tinggi dan cenderung tidak memberikan makna pada kegagalan yang mereka alami.

2.5 Employee Performance

Menurut Jufrizen (2021), Kinerja Karyawan diukur dari hasil yang dicapai oleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dengan mempertimbang kan berbagai faktor seperti kondisi kerja, disiplin dan motivasi karyawan. Pencapaian individu ataupun kelompok dalam pada perusahaan ataupun organisasi berdasarkan tugas dan fungsi serta nantinya akan bertanggung jawab sesuai dengan legalitas hukum, moral dan etika (Prawirosentono, 2008).

Adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi atau organisasi, tindakan yang

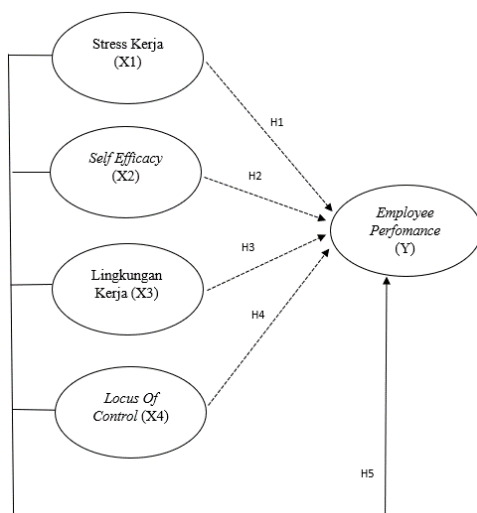
diperlukan dapat diambil, seperti memperbaiki kebijakan, mengarahkan kembali kegiatan utama, dan meninjau tugas pokok organisasi. Informasi ini juga berguna untuk perencanaan, menilai tingkat keberhasilan instansi dan membuat keputusan lainnya. Menurut GreatNusa (2023), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan:

- 1) Motivasi,
- 2) Lingkungan,
- 3) Karir,
- 4) Kompensasi.

Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan, agar kinerja masing-masing individu tetap optimal.

2.6 Hipotesis

Gambar 1. Kerangka Pikir



Pengaruh Stress Kerja (X1) Terhadap Employee performance (Y).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan & Septian (2021) yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” membuktikan bahwa variabel Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : Terdapat pengaruh antara Stress Kerja (X1) terhadap *Employee performance* (Y)

Pengaruh Self efficacy (X2) Terhadap Employee performance (Y)

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Satria (2022) yang berjudul “Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi

Jambi” membuktikan bahwa variable *Self efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh antara *Self efficacy* (X2) terhadap *Employee performance* (Y)

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Employee performance (Y)

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Andi *et al.* (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba” membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap *Employee performance* (Y)

Pengaruh Locus of control (X4) Terhadap Employee performance (Y)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Darmawan *et al.* (2021) yang berjudul “Pengaruh *Locus of control*, Kepemimpinan Transformational dan Spiritual Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel *Locus of control* terhadap variabel Kinerja Karyawan.

H4 : Terdapat pengaruh *Locus of control* (X4) terhadap *Employee performance* (Y)

Pengaruh Stress Kerja (X1), Self-Efficacy (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Locus of Control (X4) terhadap Employee Performance (Y)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Isra & Suci (2018) menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan BMT El-Munawar Medan. Kemudian hasil penelitian oleh Noviawati (2016) menemukan bahwa *Self-Efficacy* memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan divisi *Finance* dan *Human Resource* PT. Coca Cola Distribution Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bappeda. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aji (2021) menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Pandatek Kab. Magelang.

H5 : Terdapat pengaruh secara simultan antara stress kerja (X1), *self efficacy* (X2), lingkungan kerja (X3), dan *locus of control* (X4) terhadap *employee performance* (Y).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Globalindo Thamrin Jaya dengan total 150 orang. Sampel penelitian dihitung menggunakan rumus slovin dan diperoleh 109 responden. Teknik yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang dirancang untuk menggambarkan kondisi responden pada saat penelitian.

3.2 Definisi Operasional

Stress Kerja

Suatu fenomena yang terjadi yaitu adanya stress kerja karena peran dan tugas yang dialami oleh karyawan PT. Globalindo Thamrin Jaya. Adapun indikator yang mendukung stress kerja, yaitu :

- a) Tuntutan tugas
Karyawan PT. Globalindo Thamrin Jaya mengalami tuntutan tugas yang harus dikerjakan meskipun diluar *jobdesk* yang sudah ditetapkan.
- b) Tuntutan Peran
Karyawan PT. Globalindo Thamrin Jaya mengalami tekanan yang timbul akibat peran tertentu mereka jalankan dalam organisasi.
- c) Tuntutan antar pribadi
Tekanan yang dirasakan oleh karyawan PT. Globalindo Thamrin Jaya yang tidak dapat dukungan dari kolega dan antar pribadi sehingga menyebabkan stress.
- d) Struktur organisasi
Bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan sesuai dengan *jobdesk* yang telah ditetapkan pada karyawan di PT. Globalindo Thamrin Jaya.
- e) Kepemimpinan
Proses pengaruh atau pencontohan yang dilakukan oleh pemimpin PT. Globalindo Thamrin Jaya.

Self efficacy

Definisi operasional *self efficacy* merupakan suatu fenomena dimana keyakinan diri setiap individu pada karyawan PT. Globalindo Thamrin Jaya. Adapun indikator *self efficacy*, yaitu :

- a) *Magnitude* (Tingkat Kesulitan Tugas)
Tingkat kesulitan tugas yang dirasakan oleh setiap individu pada karyawan PT. Globalindo Thamrin Jaya.
- b) *Generality* (Keluasan)
Penguasaan individu terhadap *jobdesk* yang diberikan pada karyawan PT. Globalindo Thamrin Jaya.
- c) *Strength* (Kekuatan)
Tingkat kemantapan seseorang terhadap keyakinannya pada karyawan PT. Globalindo Thamrin Jaya.

Lingkungan Kerja

Kondisi tata ruang PT. Globalindo Thamrin Jaya maupun metode kerja baik individu atau kelompok pada karyawan di PT. Globalindo Thamrin Jaya. Adapun indikator dari lingkungan kerja, yakni :

- a) Penerangan
Cahaya yang masuk ke area kerja karyawan PT. Globalindo Thamrin Jaya.
- b) Suhu udara
Temperature yang diatur senyaman mungkin di ruang kerja karyawan PT. Globalindo Thamrin Jaya.
- c) Suara bising
Tingkat kepekaan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja di PT. Globalindo Thamrin Jaya.
- d) Penggunaan warna
Pemilihan tata warna pada ruang kerja karyawan PT. Globalindo Thamrin Jaya.
- e) Ruang gerak
Sarana dan prasarana di PT. Globalindo Thamrin Jaya
- f) Kemampuan bekerja
Suatu kondisi yang mampu memberikan rasa aman bagi setiap karyawan PT. Globalindo Thamrin Jaya saat menjalankan tugasnya.
- g) Hubungan antar pegawai
Suatu hubungan yang harmonis antar pegawai yang menimbulkan rasa nyaman pada setiap karyawan PT. Globalindo Thamrin Jaya.

Locus of control

Definisi operasional *locus of control* di PT. Globalindo Thamrin Jaya adalah kondisi pada setiap individu yang percaya pada bagaimana cara dia yakin untuk bisa mengendalikan perasaan, perilakunya pada setiap apa yang akan dilakukan. Menurut Crider. A (1983), indikator *locus of control* adalah :

- 1) Suka bekerja keras
Upaya kinerja karyawan demi mencapai target yang sudah ditetapkan di PT. Globalindo Thamrin Jaya.
- 2) Memiliki inisiatif yang tinggi
Bagaimana karyawan tersebut berpikir secara efektif guna menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat di PT. Globalindo Thamrin Jaya.
- 3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
Bagaimana upaya seorang karyawan untuk menemukan solusi guna menyelesaikan masalah atau kesalahan yang dihadapi pada PT. Globalindo Thamrin Jaya.
- 4) Selalu mencoba berfikir efektif
Cara yang dilakukan yang oleh karyawan untuk mempercepat penyelesaian pekerjaannya di PT. Globalindo Thamrin Jaya.
- 5) Selalu memiliki persepsi untuk terus berusaha
Upaya seorang karyawan untuk terus berusaha dan tidak mudah menyerah guna mencapai target yang sudah ditetapkan pada PT. Globalindo Thamrin Jaya.

Employee performance

Menurut Jufrizen (2021), Kinerja Karyawan diukur dari hasil yang dicapai oleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti kondisi kerja, disiplin dan motivasi karyawan. Ada beberapa indikator *Employee performance* menurut Mangkunegara (2017), yaitu :

- 1) Kualitas Kerja
Hubungan hasil kerja yang mencakup kerapian dan ketelitian tanpa mengabaikan tugas yang harus diselesaikan.
- 2) Kuantitas Kerja
Jumlah pekerjaan yang mampu

diselesaikan dalam satu periode waktu, sehingga efisiensi dan efektivitasnya sejalan dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung Jawab

Sikap untuk menerima dan melaksanakan tugasnya, serta kesediaan karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil kerja dapat meningkat.

4) Inisiatif

Kesadaran tinggi untuk membantu perusahaan dalam mengatasi masalah pekerjaan tanpa harus menunggu intruksi dari atasan, mengedepankan tanggung jawab atas kewajiban pekerjaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Stress Kerja (X1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X1

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1.1	0,79	0,20	Valid
X1.1.2	0,72	0,20	Valid
X1.2.1	0,77	0,20	Valid
X1.2.2	0,77	0,20	Valid
X1.3.1	0,65	0,20	Valid
X1.3.2	0,76	0,20	Valid
X1.4.1	0,79	0,20	Valid
X1.4.2	0,76	0,20	Valid
X1.5.1	0,63	0,20	Valid
X1.5.2	0,63	0,20	Valid

Self Efficacy (X2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel X2

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1.1	0,70	0,19	Valid
X2.1.2	0,65	0,19	Valid
X2.2.1	0,75	0,19	Valid
X2.2.2	0,75	0,19	Valid
X2.3.1	0,80	0,19	Valid
X2.3.2	0,76	0,19	Valid

Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel X3

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1.1	0,68	0,20	Valid
X3.1.2	0,76	0,20	Valid
X3.2.1	0,63	0,20	Valid
X3.2.2	0,64	0,20	Valid
X3.3.1	0,74	0,20	Valid

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.3.2	0,77	0,20	Valid
X3.4.1	0,68	0,20	Valid
X3.4.2	0,78	0,20	Valid
X3.5.1	0,68	0,20	Valid
X3.5.2	0,68	0,20	Valid
X3.6.1	0,77	0,20	Valid
X3.6.2	0,74	0,20	Valid
X3.7.1	0,61	0,20	Valid
X3.7.2	0,75	0,20	Valid

Locus Of Control (X4)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel X4

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X4.1.1	0,74	0,20	Valid
X4.1.2	0,79	0,20	Valid
X4.2.1	0,79	0,20	Valid
X4.2.2	0,81	0,20	Valid
X4.3.1	0,74	0,20	Valid
X4.3.2	0,75	0,20	Valid
X4.4.1	0,76	0,20	Valid
X4.4.2	0,76	0,20	Valid
X4.5.1	0,72	0,20	Valid
X4.5.2	0,74	0,20	Valid

Employee Performance (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1.1	0,70	0,19	Valid
Y.1.2	0,69	0,19	Valid
Y.2.1	0,85	0,19	Valid
Y.2.2	0,75	0,19	Valid
Y.3.1	0,81	0,19	Valid
Y.3.2	0,76	0,19	Valid
Y.4.1	0,85	0,19	Valid
Y.4.2	0,80	0,19	Valid

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability
Stres Kerja	0,961
Self Efficacy	0,819
Lingkungan Kerja	0,920
Locus Of Control	0,918
Employee Performance	0,905

Dapat disimpulkan seluruh variabel berhasil lolos uji reliabilitas yang ditunjukkan dengan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,06.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

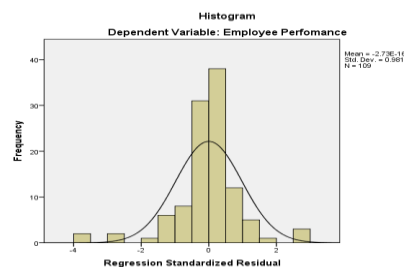
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	Stress Kerja	.220	4.555
	Self Efficacy	.189	5.298
	Lingkungan Kerja	.162	6.185
	Locus Of Control	.273	3.669

a. Dependent Variable: Employee Performance

Berdasarkan tabel diatas, tidak terdapat variabel independen dalam penelitian ini yang memiliki nilai *tolerance* di bawah 10% atau nilai VIF di atas 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Normalitas

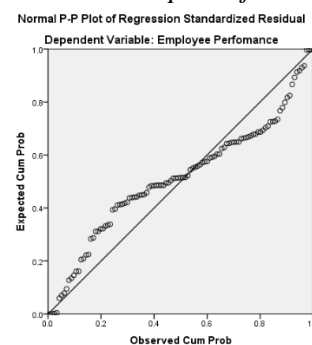
Gambar 2. Uji Histogram *Display Normal Curve*



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Pada gambar tersebut, terlihat kurva berbentuk lonceng terbalik yang simetris, tidak condong ke kanan atau ke kiri, sehingga dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Gambar 3. Scatterplot Uji Normalitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Semua data didistribusikan secara normal, seperti yang ditunjukkan oleh plot gambar di atas yang mengikuti garis diagonal.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Rank Sparmean*

		Correlations				
		Unstandar dized Residual	Stress Kerja	Self Efficacy	Lingku ngan Kerja	Locus Of Control
Spearman's rho	Unstandar dized Residual	1.000	-.116	-.153	-.165	-.058
	Correlation Coefficient					
	Sig. (2- tailed)	.	.229	.112	.087	.547
	N	109	109	109	109	109
	Stress Kerja	-.116	1.000	.839	.819	.727
Correlation Coefficient						
Sig. (2- tailed)	.229	.	.000	.000	.000	
N	109	109	109	109	109	
Self Efficacy	-.153	.839	1.000	.845	.774	
Correlation Coefficient						
Sig. (2- tailed)	.112	.000	.	.000	.000	
N	109	109	109	109	109	
Lingku ngan Kerja	-.165	.819	.845	1.000	.754	
Correlation Coefficient						
Sig. (2- tailed)	.087	.000	.000	.	.000	
N	109	109	109	109	109	
Locus Of Control	-.058	.727	.774	.754	1.000	
Correlation Coefficient						
Sig. (2- tailed)	.547	.000	.000	.000	.	
N	109	109	109	109	109	

. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian, tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas pada variabel, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi setiap variabel yang lebih besar dari 0,05

4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ditemukan pada tabel *Model Summary*. Nilai R Square dianggap jika lebih besar dari 0,5. Namun dalam penelitian ini lebih disarankan untuk menggunakan nilai dari *Adjusted R Square*, mengingat analisis yang dilakukan adalah regresi linier berganda (Nusron, 2018).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.881	.877	2.19957

a. Predictors: (Constant), Locus Of Control, Stress Kerja, Self Efficacy, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Tabel 10 menunjukkan hasil perhitungan regresi sebesar 0,877, artinya 87,7% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu stress kerja, *self efficacy*, dan lingkungan kerja.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.631	1.199			-.527	.600
Stress Kerja	.008	.059	.010		.137	.891
Self Efficacy	.144	.113	.099		1.280	.204
Lingkungan Kerja	.096	.051	.157		1.868	.065
Locus Of Control	.587	.053	.710		10.989	.000

a. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Dari tabel 11 analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan:

$$Y = -0,631 + 0,008 X_1 + 0,144 X_2 + 0,096 X_3 + 0,587 X_4 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah:

- Jika semua variabel independen (X_1, X_2, X_3, X_4) bernilai nol, maka nilai Y akan mengalami penurunan sebesar -0,631.
- Jika variabel X_1 meningkat, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,008.
- Jika variabel X_2 meningkat, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,144.
- Jika variabel X_3 meningkat, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,096.
- Jika variabel X_4 meningkat, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,587.

4.6 Pengujian Hipotesis

Uji Simultan

Tabel 12. Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3742.725	4	935.681	193.397	.000 ^b
	Residual	503.165	104	4.838		
	Total	4245.890	108			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Tabel 12 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa *Employee Performance* (Y) secara bersama-sama berpengaruh

signifikan terhadap Stress Kerja (X1), *Self Efficacy* (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan *Locus of Control* (X4).

Uji Parsial

Tabel 13. Uji T Parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.631	1.199		-.527	.600
Stress Kerja	.008	.059	.010	.137	.891
Self Efficacy	.144	.113	.099	1.280	.204
Lingkungan Kerja	.096	.051	.157	1.868	.065
Locus Of Control	.587	.053	.710	10.989	.000

a. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Hasil uji parsial pada tabel 13 menunjukkan bahwa :

1. Nilai sig. Stress Kerja 0,891 > 0,05 dan nilai t hitung 0,137 < t tabel 1,660 yang berarti X1 tidak berpengaruh terhadap Y.
2. Nilai sig. *Self Efficacy* 0,204 > 0,05 dan nilai t hitung 1,280 < 1,659 yang berarti X2 tidak berpengaruh terhadap Y.
3. Nilai sig. Lingkungan Kerja 0,065 > 0,05 dan nilai t hitung 1,868 > 1,661 yang berarti X3 tidak berpengaruh terhadap Y.
4. Nilai sig. *Locus of Control* 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 10,989 > t tabel 1,660 yang berarti X4 berpengaruh signifikan terhadap Y.

4.7 Pembahasan Penelitian

Pengaruh Stress Kerja (X1) Terhadap *Employee Performance* (Y)

Hasil perhitungan parsial diperoleh nilai sig. 0,891 > 0,05 dan nilai t hitung 0,137 < t tabel 1,660 yang berarti Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Berdasarkan sebaran jawaban responden dengan jawaban tidak setuju atau sangat tidak setuju paling banyak berada pada item X1.1.1 “Saya merasa mampu untuk mengatur waktu saya meskipun banyak tugas yang harus saya selesaikan.” Hal ini menjelaskan bahwa terdapat beberapa responden yang merasa tidak mampu mengelola waktu mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Hasil ini sekaligus menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan &

Septian (2021) yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan“ yang menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* (X2) Terhadap *Employee Performance* (Y)

Hasil perhitungan parsial diperoleh nilai sig. sig. *Self Efficacy* 0,204 > 0,05 dan nilai t hitung 1,280 < 1,659 yang berarti *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Berdasarkan rata-rata distribusi jawaban responden pada variabel *self efficacy* menyatakan bahwa item X2.1.2 “Tugas ini mampu untuk saya pahami.” Memiliki nilai mean terendah. Hal ini sekaligus menjelaskan bahwa beberapa responden merasa tidak mampu memahami tugas yang diberikan.

Hasil ini sekaligus menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Satria (2022) dengan judul “Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi” yang membuktikan bahwa variabel *Self efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap *Employee Performance* (Y)

Hasil perhitungan parsial diperoleh nilai sig. Lingkungan Kerja 0,065 > 0,05 dan nilai t hitung 1,868 > 1,661 yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Dalam penelitian ini item dengan distribusi jawaban tidak setuju atau sangat tidak setuju terbanyak terletak pada item X3.3.1 “Ruang kerja ini tidak bising”. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa responden merasa ruang kerja yang mereka tempati bising. Kebisingan ini dapat mengganggu konsentrasi dan menyebabkan tidak maksimalnya hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Hasil ini sekaligus menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi *et al.* (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba” yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Locus of Control (X4) Terhadap Employee Performance (Y)

Hasil perhitungan parsial diperoleh nilai sig. *Locus of Control* $0,000 < 0,05$ dan nilai *t* hitung $10,989 > t$ tabel $1,660$ yang berarti *locus of control* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Darmawan *et al.* (2021) yang berjudul “Pengaruh *Locus of control*, Kepemimpinan Transformational dan Spiritual Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel *Locus of control* terhadap variabel Kinerja Karyawan

Pengaruh Stress Kerja (X1), Self Efficacy (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Locus of Control (X4) terhadap Employee Performance (Y)

Hasil analisis menunjukkan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti secara simultan variabel stress kerja, *self efficacy*, lingkungan kerja, dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Isra & Suci (2018), Noviawati (2016), Sofyan (2013), dan Aji (2021), yang menunjukkan bahwa Stress Kerja, *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja dan *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan pertama dari penelitian ini menunjukkan tidak adanya korelasi parsial antara Stress Kerja (X1) terhadap *Employee performance* (Y) karyawan PT. Globalindo Thamrin Jaya, yang berarti bahwa tingkat stress kerja yang dialami karyawan tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Tidak adanya korelasi parsial antara *Self efficacy* (X2) dan *Employee performance* (Y) karyawan PT. Globalindo Thamrin Jaya, yang berarti bahwa meskipun karyawan mungkin memiliki kepercayaan diri atau tidak dalam menjalankan tugas, hal tersebut tidak mempengaruhi hasil kerja mereka dalam penelitian ini.

Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee*

performance (Y) karyawan PT. Globalindo Thamrin Jaya, yang berarti bahwa faktor-faktor dalam lingkungan kerja, seperti tata ruang, kebersihan, dan hubungan antar karyawan tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Locus of control (X4) berpengaruh positif terhadap *Employee performance* (Y) karyawan PT. Globalindo Thamrin Jaya, yang berarti bahwa cara karyawan memandang kendali atas hasil pekerjaan mereka berdampak langsung pada kinerja mereka. Karyawan yang memiliki *Locus of Control* internal, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena merasa bertanggung jawab atas hasil kerja mereka sendiri.

Adanya pengaruh secara simultan antara Stress Kerja (X1), *Self Efficacy* (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan *Locus Of Control* (X4) terhadap *Employee Performance* (Y) karyawan PT. Globalindo Thamrin Jaya. Keempat faktor ini secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun masing-masing faktor ada yang tidak signifikan secara parsial, ketika dikombinasikan, dapat memberi kontribusi yang penting terhadap pencapaian kinerja karyawan.

5.2 Saran

Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja dan budaya organisasi. Penggunaan metode penelitian kualitatif atau gabungan (*mixed-method*) juga dapat memberi pemahaman lebih mendalam mengenai perspektif karyawan terkait faktor yang memengaruhi kinerja mereka

Bagi Perusahaan

Berdasarkan temuan penelitian ini, PT. Globalindo Thamrin Jaya diharapkan dapat meningkatkan program pengembangan diri yang menekankan pada peningkatan *self-efficacy* dan *locus of control* karyawan, mengingat pentingnya kedua faktor ini dalam memengaruhi kinerja. Perusahaan juga disarankan untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, H. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
- Akhmad Darmawan, Fatmah Bagis, & Intan Anggun Puspita Anggraini. (2021). Pengaruh Locus Of Control, Kepemimpinan Transformational dan Spiritual Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 9, 301-318.
- Ambarita. (2022). The Influence Of Self Efficacy And Work Environment On Employee Perfomance: Empirical Study On PT. Sarana Indoguna Lestari Surabaya. *Open Journal Business And Management*, 263-280.
- Ambarita, P. (2022). The Influence Of Self Efficacy And Work Environment On Employee Perfomance : Empirical Study On PT. Sarana Indoguna Lestari Surabaya. *Journal Of Business And Management*, 263-280.
- Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, & Nuryanti Mustari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.
- Asmiati, Sulastriani, & Citta, A. B. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Transformasi Transportasi Laut dalam Era Revolusi Industri 4.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 6184-6197.
- Bandura. (1997). *Self Efficacy : The exercise of control*. New York: Freeman.
- Churniawati, N. (2012). Pengaruh Disiplin dan Masa Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Religius Sebagai Variabel Moderasi . *Jurnal Ninik* .
- Crider. A, B. (1983). *Psychology*. Illionis: Scot Foreshman and Company.
- Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, & Dede Andi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta.
- Diawati, H. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal Of Management and Business*, 99-108.
- Dwijayanti, R. (2017). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Locus Of Control, Dan Kebutuhan Berprestasi Terhadap Pembentukan Sikap Kewirausahaan Mahasiswa. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 11-18. doi:<https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 11-18.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- GreatNusa. (2023). Kinerja Karyawan : Pengertian, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhinya. Retrieved from <https://gretanusa.com/artikel/kinerj-a-karyawan/>
- Henis Fiqih Amalini, Mochammad Al Musadieg, & Tri Wulida Afrianty. (2016). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35.
- Isra Hayati, & Suci Fitria. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*. doi:<https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Jeffrey Agung Kartika , Kevin Cahyadi Tjondro Kusumo, & Deborah Christine Widjaja. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya. *Jurnal Hospitality dan*

- Manajemen Jasa*.
- Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jufrizen. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- M. Mashudi Azrullah, S. M. (2024). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan UD. Porong Jaya Bangil). *Jurnal Transparan*.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muchlas, M. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UGM.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening . *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Nusron, A. (2018). *Cara Mudah Mengelola Penelitian Kuantitatif Dengan SPSS*. Pasuruan: STIE Yadika Bangil.
- Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Putra, A. A. (2023). Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta Jakarta. *urnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 62-71.
- Quick J.C, & Quick J.D. (1984). *Organizational Stress and Preventive Management*. USA: McGraw-Hill.
- Rivai V, & Deddy Mulyadi. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P, & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Y. M. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926-935.
- Saputra, K. K. (2012). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor Dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 86-100.
- Sarafino, E. (1998). *Health psychology biopsychological interaction (3Rd ed)*. USA: John Wiley & Sons.
- Satria, M. Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*.
- Schermerhorn, J. J., Hunt, J. G., & Orborn, R. N. (2011). *Introduction to Management*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA . *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* .
- Soreatin, B. S. (2024). Penerapan Strategi Manajemen Inovasi untuk Daya Saing Perusahaan dalam Industri E-Commerce. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*.
- Sriwidodo, U. &. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47-57.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi. (2010). Analisis Peranan Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajerial*, 1-9.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada

- Media Grup.
- Timothy A Judge P, R. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tyssen G, & Theodore. (2003). *Bisnis dan Manajemen : Buku Petunjuk Bagi Manajer Pemula*. Jakarta: Arcan.
- Winner Clinton Purba, & Sri Langgeng Ratnasari. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*.