



## **LAPORAN PENELITIAN**

### **JUDUL:**

**THE EFFECT OF WORK STRESS, WORK COMPETENCE AND WORK  
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF  
PT.LANCARJAYA MANDIRI ABADI (KEDIRI BRANCH OFFICE)**

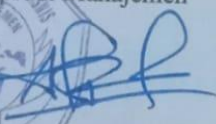
### **Oleh:**

|                                  |              |
|----------------------------------|--------------|
| Latifa Qori Afiatujana           | (2112010023) |
| Basthoumi Muslih., S.Pd, M.M,    | (0701018607) |
| Sigit Wisnu Setya Bhirawa., M.M. | (0720108202) |

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
JUNI 2025**

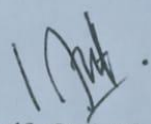
## HALAMAN PENGESAHAN

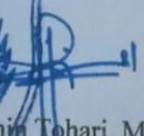
- |                                    |                                                                                                                                                        |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Judul Penelitian                | : The Effect Of Work Stres, Work Competence and Work Motivation on The Performance of Employees Of PT. Lancarjaya Mandiri Abadi (Kediri Branch Office) |
| 2. Ketua                           |                                                                                                                                                        |
| a. Nama Lengkap                    | : Latifa Qori Afiatujana                                                                                                                               |
| b. NPM                             | : 2112010023                                                                                                                                           |
| c. Fak/Prodi                       | : FEB/Manajemen                                                                                                                                        |
| d. Alamat Rumah                    | : Ds. Jabon Rt 01 Rw 03 Kec. Banyakan Kab. Kediri Jawa Timur                                                                                           |
| e. Telp./HP                        | : 085804290139                                                                                                                                         |
| f. Email                           | : afiatujanaqorilatifa@gmail.com                                                                                                                       |
| 3. Jangka waktu PKM                | : 4 bulan                                                                                                                                              |
| 4. Pembiayaan                      | :                                                                                                                                                      |
| a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri | : -                                                                                                                                                    |
| b. Dari sumber lain                | : Rp 10.000.000                                                                                                                                        |
| Jumlah Seluruhnya                  | : Rp 10.000.000                                                                                                                                        |

Mengetahui,  
Kaprodik Manajemen  
  
Restih Meilina, M.M.  
NIDN. 0721058605

Kediri, 17 Juni 2025

Ketua,

  
Latifa Qori Afiatujana  
NPM. 2112010023

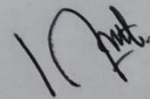
Menyetujui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
  
PCH Amin Tohari, M.Si.  
NIDN. 0715078102

### KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lancarjaya Mandiri Abadi (Kantor Cabang Kediri). Laporan ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri. Penulis menyadari bahwa laporan ini masih memiliki kekurangan dan mengharapkan kritik serta saran untuk perbaikan ke depannya. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak pihak berikut :

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri
2. Dr. Amin Tohari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Restin Meilina, M.M selaku Kaprodi Manajemen yang memberikan arahan kepada seluruh mahasiswa
4. Basthoumi Muslih, M.M dan Sigit Wisnu Setya B, M.M selaku Dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang memberikan ilmu pengetahuan
6. Ke Dua Orang Tua dan Keluarga Besar yang selalu memberikan dukungan dan doa
7. Ucapan terimakasih juga kepada semua pihak pihak yang tidak dapat disampaikan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan penyusunan laporan ini.

Kediri, 17 Juni 2025



Penyusun

## RINGKASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan apakah kinerja karyawan di PT. Lancarjaya Mandiri Abadi (Kantor Cabang Kediri) berkorelasi secara simultan atau parsial dengan kompetensi kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal dan metodologi kuantitatif. Karyawan PT. Lancarjaya Mandiri Abadi (Kantor Cabang Kediri) menjadi populasi penelitian. Untuk mengumpulkan 30 partisipan dari 60 populasi saat ini, teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yang melibatkan pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Pendekatan analisis data statistik deskriptif, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji asumsi tradisional, dan pengujian hipotesis SPSSv27 semuanya digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel (1) stres kerja, motivasi kerja, dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, (2) stres kerja, kompetensi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Lancarjaya Mandiri Abadi (Kantor Cabang Kediri). Penelitian ini memiliki keterbatasan ruang lingkup yang kecil karena hanya menggunakan PT. Lancarjaya Mandiri Abadi (Kantor Cabang Kediri) sebagai sampel objek penelitian sehingga dapat dijadikan objek penelitian.

**Kata Kunci :** Stress kerja, kompetensi kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

## DAFTAR ISI

|                                              |                                     |
|----------------------------------------------|-------------------------------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL.....</b>                   | <b>i</b>                            |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>               | <b>ii</b>                           |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                   | <b>ii</b>                           |
| <b>RINGKASAN .....</b>                       | <b>iv</b>                           |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                       | <b>v</b>                            |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                    | <b>vii</b>                          |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                    | <b>viii</b>                         |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                 | <b>ix</b>                           |
| <b>BAB I.....</b>                            | <b>1</b>                            |
| <b>PENDAHULUAN.....</b>                      | <b>1</b>                            |
| A. Latar Belakang .....                      | 1                                   |
| B. Tujuan Penelitian .....                   | 3                                   |
| <b>BAB II .....</b>                          | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>KAJIAN TEORI .....</b>                    | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| A. Stres Kerja.....                          | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| B. Kompetensi Kerja.....                     | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| C. Motivasi Kerja.....                       | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| D. Kinerja Karyawan .....                    | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>BAB III.....</b>                          | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>METODE PENELITIAN .....</b>               | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| A. Metode Penelitian.....                    | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| B. Rincian Pengumpulan Data.....             | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| C. Instrumen Penelitian.....                 | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| D. Sasaran Penelitian .....                  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| E. Prosedur Analisis Data.....               | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>BAB IV .....</b>                          | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| A. Hasil Penelitian .....                    | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| B. Pembahasan.....                           | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>BAB V.....</b>                            | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |

|                                   |                                     |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| <b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b> | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| A. Kesimpulan .....               | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| B. Saran.....                     | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>       | <b>4</b>                            |

## DAFTAR TABEL

|                                                                  |                                     |
|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen.....                               | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> .....                              | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| tabel 3.3 Hasil Uji Validitas .....                              | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas .....                           | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| tabel 4.5 Jenis Kelamin Responden .....                          | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| tabel 4.6 Usia Responden.....                                    | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 33                                  |
| tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....         | 33                                  |
| tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....                              | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....                      | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda                | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....                 | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| tabel 4.13 Hasil Uji Simultan .....                              | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| tabel 4.14 Hasil Uji Parsial.....                                | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi.....                               | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Dependent Variabel Kinerja Karyawan ..... **Error! Bookmark not defined.**

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                                                         |                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Lampiran 1: Surat Ijin Penelitian .....                                                 | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| Lampiran 2: Surat Balasan/Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari<br>Perusahaan..... | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| Lampiran 3: Instrumen Penelitian .....                                                  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| Lampiran 4: Tabulasi Angket.....                                                        | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| A. Stres Kerja .....                                                                    | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| B. Kompetensi Kerja.....                                                                | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| C. Motivasi Kerja .....                                                                 | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| D. Kinerja Karyawan .....                                                               | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| Lampiran 5: Dokumentasi.....                                                            | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| Lampiran 6: Artikel Yang Dipublikasikan.....                                            | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap individu yang bekerja memiliki peran yang sangat penting sebagai aset yang bernilai, sehingga sangat penting bagi organisasi untuk berinvestasi dalam pengembangan keterampilan dan pelatihan mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola tenaga kerjanya dengan baik agar dapat menghasilkan personel berkualitas yang dapat mencapai kinerja optimal (Putri Sulistyowati et al., 2023). Di PT. Lancarjaya Mandiri Abadi, terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan motivasi dan semangat kerja. Salah satunya terlihat dari peran kedisiplinan dalam memastikan kehadiran yang tepat, terutama dengan penggunaan sistem absensi (Sudaryana, 2020). Sayangnya, penerapan indikator pengukuran kinerja belum sepenuhnya dilaksanakan, sehingga penilaian kinerja karyawan masih belum optimal. Permasalahan internal karyawan seperti tekanan diri yang berasal dari dalam pribadi karyawan dapat mengakibatkan stres yang akhirnya berimbas pada tindakan dan sikap karyawan. Selain itu kesadaran diri untuk terus belajar dan berkembang untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki menjadi faktor penentu bagi kinerja karyawan itu sendiri.

Dalam sebuah organisasi, terdapat seorang karyawan dengan keterampilan dan kemampuan yang baik, namun kurang memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal, sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan (Putri, 2023). Penelitian (Fahrurrozi, 2020) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam sebuah instansi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif. Menurut temuan dari (Sudaryana, 2020), memiliki karyawan dengan semangat kerja yang positif dapat meningkatkan kualitas hasil kerja mereka. Untuk mendorong kinerja karyawan melalui kedisiplinan, penting untuk menginspirasi mereka tidak hanya memenuhi standar kerja tetapi juga melampauinya. Melalui penilaian yang objektif dan pemberian

penghargaan, kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan sehingga lebih mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efisien. Motivasi memiliki peran sentral dalam memengaruhi perilaku seorang pemimpin terhadap bawahannya. Hal ini berdampak pada cara pemimpin menyampaikan rencana kerja, menyediakan sumber daya, dan memberikan bimbingan yang relevan. Berdasarkan penelitian terbaru, motivasi juga berperan penting dalam mengembangkan potensi karyawan. Hal ini dicerminkan melalui sistem manajemen kinerja yang fleksibel dan adaptif, yang pada akhirnya dapat mendorong pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

Perusahaan harus mengelola karyawannya dengan baik agar mereka merasa nyaman bekerja, ketika karyawan merasa tidak nyaman, hal ini dapat menyebabkan stres kerja yang berujung pada depresi. Stres kerja semacam ini berdampak negatif pada kinerja karyawan, yang pada akhirnya merugikan perusahaan. Selain itu, tekanan yang dialami karyawan juga menjadi faktor yang menghambat kinerja mereka. Faktor-faktor tersebut meliputi konflik, persaingan, beban kerja yang berlebihan, situasi kerja yang tidak kondusif, gaya manajemen, serta struktur organisasi perusahaan (Anwar & Ismail, 2022). Penelitian sebelumnya oleh (Pradnyani & Rahyuda, 2022) menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis menemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh (Haya & Angelina YPE, 2020) menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis mereka menemukan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor selanjutnya yaitu kompetensi, karyawan dengan tingkat kompetensi kerja yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Hal ini terlihat dari konsistensi peningkatan kinerja yang sejalan dengan meningkatnya tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rumimpunu and Joune, 2022) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan (Rehatalanit, 2016) yang menemukan kompetensi mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan perlu mengelola karyawannya dengan baik agar mereka merasa nyaman. Jika karyawan tidak nyaman, mereka bisa mengalami stres kerja yang dapat berujung pada depresi dan berdampak negatif pada kinerja. Stres kerja disebabkan oleh faktor-faktor seperti konflik, persaingan, beban kerja berlebihan, dan gaya manajemen. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, kompetensi karyawan juga berperan penting. Karyawan yang lebih kompeten cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, dan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis variabel-variabel tersebut terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lancarjaya Mandiri Abadi khususnya kantor cabang Kediri. Kinerja yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal inilah yang ingin digali lebih lanjut dalam rangka mengoptimalkan kinerja masing-masing karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lancarjaya Mandiri Abadi (Kantor Cabang Kediri)."

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan berdasarkan latar belakang diatas untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lancarjaya Mandiri Abadi (Kantor Cabang Kediri).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdaul Huda, I. (2020). Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Terhadap Kulaitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Irkham Abdaul Huda. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 2(1), 121–125. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v2i1.622>
- Afianti, F. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 237–244. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/2039>
- Ali, M. M., Hariyati, T., Yudestia Pratiwi, M., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian. *Education Journal*, 2(2), 1–6. <https://ojs.stai-ibnurusyd.ac.id/index.php/jpib/article/view/86>
- Amelia, D., R, K., Simatupang, N., Jovial Sinuraya, B., & Rahmat. (2021). Pengaruh Harga, Citra Merek Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt. Jne Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 11–24. <https://Ejournal.Lmiimedan.Net/Index.Php/Jm/Article/View/126>
- Ardiansyah, R., & Wahyu Widodo, M. (2024). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Pns Di Bkpsdm Kabupaten Nganjuk. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 9. <https://Proceeding.Unpkediri.Ac.Id/Index.Php/Senmea/Article/View/539>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah. *Ihsan: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <http://Ejournal.Yayasanpendidikandzurriyatulquran.Id/Index.Php/Ihsan>
- Arfiansyah, E. R., Setya Bhirawa, S. W., & Widodo, M. W. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jordan Food Kediri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/874>

- A.Siroj, R., Afgani, W., Fatimah, Septaria, D., Zahira, G., & Salsabila. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah Untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 11279–11289. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
- Bhirawa, S. W. S. (2018). Implementasi Prestasi Kerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi (Studi Kasus pada CV. Putra Semi Mandiri Nganjuk). *Tecnoscienza*, 3(1), 139–151. <https://doi.org/https://doi.org/10.51158/ztbzd76>
- Dawud, M., & Gumiandari, S. (2024). Peran Majelis Ta’lim Dalam Upaya Meningkatkan Perkembangan Jiwa Keberagamaan Mental Breakdown. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(6), 2118–7453. <https://Oaj.Jurnalhst.Com/Index.Php/Jsm/Article/View/2985>
- Eka Prasetya, M., & Syaiful Arif, M. (2025). Pengaruh Kedisiplinan Motivasi Kerja Dan Ingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sdn Sememi 1 Surabaya. *Jebs: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Sosial*, 2(4), 47–56.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/Master.V1i1.25>
- Febriandy Luthfi, W., & Aditya Suryawirawan, O. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Putra Libra. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(3), 1–16. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5840>
- Haya, M. I., & Angelina Ype, Y. (2020). Analisa Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Kabupaten Karanganyar. *Kelola: Journal Of Business And Management*, 7(1), 68–74. <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/kelola>
- Khairil Anwar, M., & Ismail, I. (2022). Pengaruh Work Overload Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Marinal Indo Prima Jumiang

- Pamekasan). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 2(3), 290–298.  
<https://doi.org/10.21107/Jkim.V%Vi%I.16386> Citation
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen*, 6(2), 127–135.
- Mila Vernia, D., & Sandiar, L. (2020). Peranan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2), 91–99. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.3737979>
- Mitasari, R., Yusuf Affandi, T., & Prastyaningtyas, E. W. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud Rahayu Indah Kediri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 472–480.  
<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/5486>
- Moha Alzajihan, N., Mokodompit, W. S., & Anu, Z. S. (2023). Analisis Pengaruh Likuiditas Terhadap Profitabilitas Bank Umum Syariah Dan Bank Konvensional Periode 2018-2022. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Juli, 2023*(14), 553–562. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.8180371>
- Mubarok, M., Barlian, B., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt R.Tri Cahya Agatha Tasikmalaya). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(1), 426–434.  
<https://doi.org/10.55606/Jempper.V2i1.879>
- Muslih, B. (2017). Motivasi Ekstrinsik Individu: Analisis Kinerja Karyawan Medis Rumah Sakit Aura Syifa Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2(1), 30–39.  
[://journal.sticken.ac.id/index.php/penataran/article/view/313](http://journal.sticken.ac.id/index.php/penataran/article/view/313)
- Muslih, B. (2020). Urgensi Komunikasi Dalam Menumbuhkan Motivasi Di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*,

5(1).

<https://Journal.Stieken.Ac.Id/Index.Php/Penataran/Article/View/463>

Mustika, M. A., & Setya Bhirawa, S. W. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kekaryawanan Daerah Kabupaten Trenggalek. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*.

<https://Proceeding.Unpkediri.Ac.Id/Index.Php/Senmea/Article/View/3744>

Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/Trending.V1i4.1723>

Oktafiana Dafinci, W., Meiliani, & S. Kananlua, P. (2020). Studi Tentang Stres Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *The Manager Review*, 2(2).

Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Ud Adli Di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan. *Jbm: Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1(2). <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/7800/4>

Purnomo, H., Sardanto, R., & Muslih, B. (2021). Signifikansi Harga, Fasilitas Dan Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen Jasa Hotel. *Bisnis & Manajemen*, 11(1), 67–78. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis67>

Putri Sulistyowati, R., Sugiono, & Purnomo, H. (2023). Simposium Manajemen Dan Bisnis Ii Program Studi Manajemen-Feb Unp Kediri Pengaruh Etos, Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Disperindag Kabupaten Nganjuk. *Simposium Manajemen Dan Bisnis Ii*, 2. <https://doi.org/10.29407/H5ztvf76>

Rehatalanit, Y. L. R. (2016). Peran E-Commerce Dalam Pengembangan Bisnis. *Jurnal Teknologi Industri*, 5, 62–69. <https://doi.org/10.35968/Jti.V5i0.764>

- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/Js.V11i1.615>
- Selviana, L., Afgani, W., & Siroj, R. A. (2024). Correlational Research. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 5118–5128. <https://j-innovative.org/index.php/innovative>
- Sinambela Poltak, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Siregar, I. A. (2021). Analisis Dan Interpretasi Data Kuantitatif. *Alacrity : Journal Of Education*, 1(2), 39–48. <http://lppipublishing.com/index.php/alacrity>
- Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Supra Primatama Nusantara. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(2), 150–162.
- Sudariana, N., & Yoedani, M. M. (2021). Analisis Statistik Regresi Linier Berganda. *Seniman Transactions On Management And Business Terkini Arsip Tentang Kami*, 2(2), 1–10. <https://seniman.nusaputra.ac.id/index.php/seniman/article/view/40>
- Sudaryana, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Benesse Indonesia). *Journal Of Management Review*, 4(2), 491–500. <https://doi.org/10.25157/Mr.V4i2.3470>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Perlindungan Tanaman Pangan Dan Hortikultura. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(3), 610–619. <https://doi.org/10.33395/Remik.V6i3.11876>

- Toyib, H., Beniah Ndraha, A., & Telaumbanua, Y. (2022). Kolaborasi Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Target Dan Sasaran Kinerja Lkppj Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Nias. *JurnalEmba*, 10(4), 1508–1516.  
<https://doi.org/10.35794/Emba.V10i4.43995>
- Sri Pradnyani, N. W., & Ganesha Rahyuda, A. (2022). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806–820.  
<https://doi.org/10.26740/Jim.V10n3.P806-820>
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-Bisma)*, 2(2), 51–61. <https://doi.org/10.37631/E-Bisma.V2i2.402>

