

## Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Jaya Plastik Semesta

Liviana Hakim\*

Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia  
liviahakim06@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;  
Perbaikan 30 Februari 2023;  
Diterima 21 Maret 2023;  
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci:  
Disiplin Kerja  
Kinerja Karyawan  
Motivasi  
Pemberian Insentif

### Abstrak

Penelitian ini mengkaji sejauh mana insentif, motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Indah Jaya Plastik Semesta. Formula Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, yang mencakup sebanyak 103 karyawan.

Beberapa analisis uji tambahan, antara lain analisis deskriptif, uji validitas, reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, persamaan regresi linier berganda, uji hipotesis berupa uji F, t, dan koefisien determinasi, digunakan di penelitian ini.

Dengan hasil yang ditunjukkan bahwa nilai ketiga variabel tersebut lebih besar dari tabel t dan nilai Sig, maka Uji Hipotesis dengan Uji Parsial menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pemberian Insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indah Jaya Plastik Semesta. Ketiga variabel tersebut menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yang dibutuhkan oleh penelitian. Dengan membuktikan bahwa nilai F lebih besar dari tabel F dan nilai Sig, uji Simultan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pemberian Insentif berpengaruh simultan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Indah Jaya Plastik Semesta. menunjukkan tingkat signifikansi di bawah 0,05 untuk penelitian. Kinerja karyawan PT Indah Jaya Plastik Semesta dipengaruhi oleh motivasi, kedisiplinan, dan insentif sebesar 87,6%.

### I. PENDAHULUAN

Pada perkembangan zaman saat ini, para pengusaha dan perusahaan dituntut oleh keadaan agar bisa bersaing dalam berbagai aspek untuk menghadapi perkembangan yang semakin pesat sampai saat ini. Dengan adanya persaingan yang terjadi antara perusahaan, maka para sumber daya manusia nya pun ikut dituntut oleh perusahaan untuk lebih produktif dan efektif. Dalam perkembangan yang cukup pesat ini, agar sebuah perusahaan bisa ikut bersaing mereka harus mempunyai sumber daya manusia yang memiliki mutu tinggi agar bisa menghasilkan hasil yang bisa membuat perusahaan mencapai tujuannya.

Salah satu aspek terpenting dari sebuah lembaga atau bisnis adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia tersebut juga menjadi salah satu unsur yang penting sebagai penggerak didalam suatu organisasi yang memiliki potensi untuk berkembang dan membantu dalam meningkatnya produktifitas untuk memenuhi tujuan perusahaan (Susan, 2019). Selain memberikan deskripsi pekerjaan, target, dan peraturan perusahaan yang harus dipatuhi, mengelola sumber daya manusia memerlukan hubungan yang kuat antara bisnis dan karyawannya agar tujuan dari perusahaan bisa tercapai bersama.

Memberi arahan serta deskripsi pekerjaan itu mudah, yang sulit itu bagaimana caranya agar para karyawan bisa mengikutinya secara teratur dan sesuai sehingga tercipta kinerja yang memuaskan. Agar para karyawan bisa menunjukkan kinerja yang baik dan stabil, maka karyawan memerlukan dorongan dari beberapa faktor pendukung yang akan mempengaruhi hasil dari kinerja mereka. Pada zaman sekarang ini, sudah banyak bukti kasus jika karyawan tidak memiliki pacuan dalam pekerjaannya maka mereka akan bekerja sesuka mereka dan tidak akan bisa

mendapatkan hasil maksimal dari upaya mereka. Faktanya, jika karyawan memiliki motivasi yang terarah, melakukan disiplin dalam bekerja serta diberikan insentif yang layak mereka akan semakin tidak perhitungan dengan perusahaan, tetapi sebaliknya jika mereka tidak ada faktor pendorong dari hal-hal tersebut maka para perusahaan jangan mengharapkan bahwa sumber daya manusia mereka bisa memberikan hasil kerja yang terbaik. Begitupun dari sisi motivasi yang ia dapat, semakin mereka mempunyai motivasi dalam bekerja yang mereka rasakan maka mereka akan menjalani pekerjaannya dengan sesuai dengan alur, namun jika sebaliknya maka mereka akan merasa terbebani oleh pekerjaannya yang akan membuat mereka akan semakin malas.

Motivasi, disiplin kerja serta pemberian insentif merupakan suatu faktor dari berbagai faktor lainnya yang dapat juga membuat pengaruh terhadap kinerja karyawan (Susanto, 2021). Istilah "motivasi" itu sendiri mengacu pada keadaan mental yang menginspirasi keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan. Kekuatan pendorong di balik perilaku seseorang untuk mencapai kepuasan diri adalah motivasi intrinsik mereka. Jika karyawan gagal mendapatkan motivasi mereka dalam bekerja atau mereka tidak termotivasi dalam bekerja, mereka bisa menyebabkan alur pekerjaan dalam perusahaan itu tidak sinkron dan pekerjaan mereka bisa terbengkalai karena mereka tidak tahu tujuan apa yang mau mereka capai dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Sedangkan untuk pemberian insentif ini merupakan bentuk kompensasi berupa financial yang akan diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan atas hasil kerja atau pun kebijakan perusahaan. Namun, seringkali pemberian insentif ini masih banyak dirasakan tidak adil atau tidak transparan sehingga dapat menyebabkan berkurangnya semangat kerja karyawan yang akan berdampak ke hasil kinerja karyawan (Khair, 2019).

Semangat para karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak luput dari faktor financial dan non financial. Untuk faktor financial nya disini pemberian insentif, dimana seharusnya hal ini disampaikan untuk karyawan yang memang berhak agar dapat menaikkan moral serta semangat kerja para karyawan yang pada akhirnya bertanggung jawab untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Selain itu, motivasi dan juga disiplin kerja ini merupakan dua hal yang menjadi faktor non financial dimana faktor tersebut berpotensi untuk berpengaruh terhadap kinerja dan antusiasme karyawan. Dikarenakan faktor ini bisa membuat pengaruh terhadap hasil dari yang sudah mereka kerjakan, maka para pemimpin yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia di setiap perusahaan perlu menyadari berbagai macam hal yang sekiranya dapat mempengaruhi fluktuasi kinerja kerja karyawan. Penanggung jawab sumber daya manusia seperti HRD wajib mengetahui apakah setiap karyawan sudah cukup termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, apakah tiap karyawan sudah menjadi pribadi yang taat dan disiplin kerjanya dilaksanakan dan apakah penghitungan insentif yang saat ini dijalankan itu sudah sesuai dan transparan agar karyawan merasa apa yang mereka kerjakan itu sebanding dengan yang didapatkan. Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mengangkat judul ini agar dapat membuktikan seberapa besar pengaruh insentif, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Indah Jaya Plastik Semesta dengan judul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Jaya Plastik Semesta"

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi

Motivasi adalah penghiburan bagi orang-orang yang dapat membantu dalam memutuskan sikap orang-orang ini dalam suatu asosiasi atau organisasi. Memberikan inspirasi kerja kepada perwakilan akan menimbulkan energi, kemampuan, dan kejujuran dalam bekerja. Semakin banyak energi dan keinginan untuk bekerja, ini akan meningkatkan efisiensi kerja. Bagaimanapun, berlari melawan norma, jika perwakilan merasa bahwa mereka tidak mendapatkan inspirasi yang cukup, maka pameran mereka akan goyah dan akan lebih sering daripada tidak menurun.

### Disiplin Kerja

Sesuai pandangan Singodimedjo dalam Sutrisno (2017) :  
"Disiplin merupakan gerak-gerik dari pribadi seorang yang menunjukkan bahwa ia bersedia dan secara rela untuk patuh serta taat terhadap norma peraturan yang ada di sekitar lingkungan orang tersebut. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik secara tidak langsung membuat perusahaan terbantu dalam hal untuk mempercepatnya proses menggapai

tujuan dari perusahaan, sedangkan karyawan yang memiliki disiplin yang cenderung menurun maka ia akan berpotensi sebagai penghalang yang akan membuat tujuan perusahaan lama untuk tercapai.”

Menurut Sinambela (2018) :

“Disiplin kerja merupakan karyawan yang mempunyai kesadaran dan ketersediaan untuk taat terhadap semua aturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Dengan begitu, disiplin kerja bisa dimanfaatkan oleh para atasan sebagai media untuk berkomunikasi dengan bawahannya. Kedisiplinan harus bersifat tegas didalam suatu lingkungan. Artinya, tanpa dukungan dari karyawan yang melakukan kedisiplinan baik, sulit untuk perusahaan tersebut bisa mencapai tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah salah satu jalan menuju keberhasilan dari perusahaan dalam mengejar tujuannya.”

### **Pemberian Insentif**

Menurut Sopiah & Sangadji (2018) :

“Insentif adalah sebuah imbalan atau balasan dari perusahaan yang diberikan pada karyawan karena kinerja yang berada diatas target yang ditentukan. Dengan harapan bahwa sistem insentif tersebut dapat memotivasi serta membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja, maka karyawan yang lebih terbukti produktifitas menyukai jika gaji mereka dibayar sesuai dengan hasil yang sudah mereka kerjakan.”

### **Kinerja Karyawan**

Pemahaman tentang gambaran tingkat yang dicapai oleh seorang pekerja apabila ia mampu menyelesaikan pekerjaannya baik atas suatu hal yang bisa diukur maupun tidak bisa diukur sesuai dengan tanggung jawab dan volume pekerjaan yang diembannya.

Sesuai dengan pandangan Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa :

“Kinerja dapat dijelaskan sebagai prestasi kerja yang didapat oleh seorang pegawai karena dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan sesuai dengan yang diberikan. Ini meliputi dimensi kualitasnya dan kuantitasnya dari kinerja yang dilakukan.”

Sesuai dengan pandangan Fahmi (2017), menyatakan bahwa :

“Performa adalah hasil dari sebuah proses yang dihitung dan dinilai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kriteria dan kesepakatan yang telah disetujui sebelumnya.”

Sesuai dengan pandangan Kaswan (2017), menyatakan bahwa :

“Kinerja karyawan mencerminkan tindakan karyawan di lingkungan ia bekerja sebagai pemanfaatan keahlian, kapasitas, dan pemahaman, yang memberikan kontribusi atau manfaat terhadap sasaran perusahaan.”

Sesuai dengan pandangan Sugandha (2019), menyatakan bahwa :

“Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja staf meliputi disiplin, kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, kerja sama dengan rekan, hubungan yang baik dengan pemimpin, dan kemampuan dalam melakukan tugasnya. Hal ini akan meningkatkan kinerja staf untuk bekerja lebih efisien sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai tepat waktu dan lebih baik.”

## **III. METODE**

### **Jenis Data**

Dalam penelitian yang dilakukan, menggunakan sumber data :

#### **a. Data Primer**

Sebuah informasi yang diambil langsung dari sumber utamanya (tanpa media perantara lainnya). Data tersebut di kumpulkan untuk memberikan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian. Untuk mendapat data tersebut, peneliti melakukan penyebaran kuesioner secara luas yang akan diisi oleh para sumber.

#### **b. Data Sekunder**

Sebuah sumber data penelitian yang didapat oleh peneliti dengan melalui media perantara (diperoleh dan tercatat oleh pihak lainnya). Sumber data penelitian tersebut terdiri dari materi buku dan referensi lain.

## Sumber Data

Sumber data merupakan tempat dimana peneliti bisa mendapat data yang ia butuhkan. Mengetahui sumber data adalah hal yang penting guna terhindar dari kekeliruan dalam menentukan sumber data yang tepat sesuai dengan tujuan penelitian. Yaitu :

### a. Sumber Data Primer

Dapat kita peroleh melalui observasi secara tepat pada objek yang sedang diselidiki, yakni pada PT. Indah Jaya Plastik Semesta dengan cara mewawancarai langsung dan menyebarkan kuesioner pada karyawan PT. Indah Jaya Plastik Semesta

### b. Sumber Data Sekunder

Dapat kita peroleh dari buku serta referensi lainnya yang berkaitan dengan variable yang kita teliti.

## Populasi

Jumlah populasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebanyak 139 orang, jumlah responden tersebut diambil dari karyawan PT. Indah Jaya Plastik Semesta.

## Sampel

Menurut Sugiyono (2017):

“ Pada penentuan sampel ini, digunakan tingkat konsistensi sebesar 5 %. Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

### Keterangan

N = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Taraf signifikansi penelitian (contoh jika menggunakan taraf signifikansi 95% maka  $\alpha = 0.05$ )

Penelitian ini memanfaatkan rumus Slovin karena dalam pemilihan sampel, jumlahnya harus mewakili populasi secara keseluruhan sehingga hasilnya dapat digeneralisasi dan perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel. Sebaliknya, perhitungan dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan yang sederhana.

Jumlah anggota populasi yang diikutsertakan dalam penelitian ini adalah 139 staf, sehingga tingkat toleransi yang diaplikasikan adalah 5%. Setelah melakukan perhitungan yang tepat, kami membulatkan hasilnya agar sesuai. Maka, gunakanlah formula di bawah ini untuk menetapkan jumlah sampel dalam penelitian :

$$n = \frac{139}{1 + 139 \times (0,05)^2} = \frac{139}{1,348} = 103,154 \approx 103 \text{ orang}$$

## Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan data primer dan sekunder untuk melakukan penelitian ini, maka itu penulis menggunakan beberapa cara dan teknik dalam mengumpulkan informasi ini melalui :

### 1. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan suatu aktivitas untuk mencari dan mendapatkan data berdasarkan fakta teoritis yang kemudian informasi tersebut akan dimanfaatkan untuk penelitian ini.

### 2. Studi Lapangan

Melakukan riset-riset diperusahaan ataupun organisasi untuk memperoleh informasi yang sebisa mungkin akurat dan data-data yang dapat menunjang penataan riset dengan jalur sebagai berikut:

### 3. Wawancara (interview)

Peneliti melakukan riset dengan sistem bertanya dan menjawab antara peneliti dengan individu yang dianggap butuh ataupun berwenang membagikan informasi untuk peneliti yang berkaitan dengan topik yang dibahas.

### 4. Pengamatan (Observation)

Penulis mengadakan riset menggunakan sistem bertanya dan menjawab antara peneliti dengan individu-individu yang disebut mempunyai ataupun berwenang membagikan data pada peneliti yang berkaitan dengan penelitian.

5. Kuisisioner (Questioner)

Peneliti melakukan aktivitas pengumpulan data yang memakai daftar pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh sejumlah data berasal dari responden yang menyampaikan sudut pandanganya terhadap persoalan-persoalan yang terdapat dengan menggunakan kalimat yang sekiranya mudah dipahami oleh responden.

**IV. HASIL**

**Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 <sup>a</sup>	.876	.872	2.51515

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas diketahui nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0.876 atau 87.6%. Nilai ini didapatkan dari hasil kuadrat nilai koefisien korelasi sebesar  $0.936 \times 0.936 = 0.876$ . Angka koefisien determinan (R Square) diatas dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pemberian Insentif mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Indah Jaya Plastik Semesta sebesar 0.876 atau 87.6%. Sedangkan untuk sisa sebesar 12.4% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel Uji Hipotesis**

**Uji T (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.889	1.553		1.217	.227
	Motivasi	.595	.116	.494	5.136	.000
	Disiplin Kerja	.282	.058	.236	4.857	.000
	Pemberian Insentif	.380	.131	.277	2.905	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan analisis uji t di atas, bisa diketahui bahwa variable motivasi kerja mendapat nilai  $t_{hitung} = 5.136 > t_{table} = 1.98422$  dengan nilai sig. sebesar  $0.000 < 0.05$  dapat diartikan bahwa H0 tolak dan HA diterima yang dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Indah Jaya Plastik Semesta dan dapat dibuktikan kebenarannya.

Variable Disiplin Kerja mendapat *nilai t hitung* = 4.57 > *t table* = 1.98422 dengan nilai sig. sebesar 0.000 < 0.05 dapat diartikan bahwa H0 tolak dan HA diterima sehingga bisa disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Indah Jaya Plastik Semesta dan dapat dibuktikan kebenarannya.

Variable Pemberian Insentif memiliki *nilai t hitung* = 2.905 > *t table* = 1.98422 dengan nilai sig. sebesar 0.005 < 0.05 dapat diartikan bahwa H0 tolak dan HA diterima sehingga bisa disimpulkan bahwa Pemberian Insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Indah Jaya Plastik Semesta dan dapat dibuktikan kebenarannya.

### Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	4423.144	3	1474.381	233.067	.000 <sup>b</sup>
	Residual	626.274	99	6.326		
	Total	5049.417	102			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Disiplin Kerja, Motivasi

Dipahami  $df 1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$  dan  $df 2 = N - K = 100 - 3 = 97$ , Berdasarkan analisis uji F di atas, bisa diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} = 233.067 > F_{tabel} = 2.70$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$  dapat diartikan bahwa H0 ditolak sedangkan HA diterima sehingga bisa disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Indah Jaya Plastik Semesta dan dapat dibuktikan kebenarannya.

## V. KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dari variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Bukti ini dapat dilihat dari hasil pengujian parsial.

(t) pada tabel 4.16 yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (Ha1) diterima dikarenakan  $Sig. < 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ).

Dari hasil pengujian yang dilakukan dari variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Bukti ini bisa dilihat melalui hasil uji parsial (t) pada tabel 4.16 yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (Ha2) diterima karena  $Sig. < 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ).

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dari variabel Pemberian Insentif (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Bukti ini dilihat melalui hasil uji parsial (t) pada tabel 4.16 yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (Ha3) diterima karena  $Sig. < 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ).

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada tabel 4.17 menunjukkan nilai probabilitas signifikan sebesar 0.000. Karena  $0.000 < 0.05$  maka berarti hipotesis alternatif (Ha4) diterima, artinya variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Alfabeta.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (D. Prabantini (ed.); Edisi 1). CV Andi Offset.
- Sugandha, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 38–47.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Susanto, S. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam*. Prodi Manajemen.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Kencana.
- Fahmi. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Alfabeta.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (D. Prabantini (ed.); Edisi 1). CV Andi Offset.
- Sugandha, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 38–47.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Susanto, S. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam*. Prodi Manajemen.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Kencana.