

PEMBERIAN MOTIVASI DAN TINGKAT STRES KERJA IMPLIKASINYA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM LANDMARK TOWER JAKARTA

¹Cristin Natalia Silalahi, ²Asriyal, ³Yanti Budiasih
Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Jakarta, Indonesia
yantibudiasih@yahoo.com

Abstract

The role of resources, namely employees in the company, is one thing that is indispensable in addition to other resources, the importance of the existence of employees in the company, requires companies to manage their employees in such a way. Employee management carried out by the company will certainly affect employee work performance. This study aims to determine how the influence of motivation and work stress level on employee work performance at PT Telkom Landmark Tower Jakarta. The research design used a quantitative associative descriptive method. The data collection technique uses saturated sampling technique. The research data analysis method is multiple linear regression, multiple correlation coefficient, determination coefficient, t test and F test as well as classical assumption test. Based on the research results, it was obtained that the value of multiple linear regression was $Y = 9.602 + 0.778X_1 - 0.064X_2$, the value of the X_1 coefficient was 0.778, which means that the motivation variable had a positive effect on employee performance. Meanwhile, the value of the coefficient X_2 is -0.064, indicating that the variable level of work stress has a negative effect on employee performance. The coefficient of determination of 37.7% means that the influence of motivation and work stress levels on employee performance is 37.7%. The results of the t test obtained the value of $t_{hitung} X_1 4.783 > t_{table} 1.672$ and $t_{hitung} X_2 -0.446 < t_{table} 1.672$. Based on the F test, the results obtained $F_{hitung} 16.977 > F_{table} 3.16$, which means that there is a significant influence between giving motivation (X_1) and the level of work stress (X_2) together on the work performance of employees of PT Telkom Landmark Tower Jakarta.

Keywords: Motivation, Job Stress and Employee Performance.

Abstrak

Peranan sumber daya yaitu karyawan dalam perusahaan merupakan salah satu hal yang sangat diperlukan disamping sumber daya lainnya, pentingnya keberadaan karyawan dalam perusahaan, menuntut perusahaan untuk mengelola karyawannya sedemikian rupa. Pengelolaan pegawai yang dilakukan oleh perusahaan tentunya akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan tingkat stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Telkom Landmark Tower Jakarta. Desain penelitian menggunakan metode deskriptif asosiatif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data penelitian adalah regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F serta uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai regresi linier berganda $Y = 9.602 + 0.778X_1 - 0.064X_2$, nilai koefisien X_1 sebesar 0.778 yang artinya variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien X_2 sebesar -0,064 yang menunjukkan bahwa variabel tingkat stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar 37,7% artinya

pengaruh tingkat motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 37,7%. Hasil uji t diperoleh nilai thitung X_1 4,783 > t_{tabel} 1,672 dan thitung X_2 -0,446 < t_{tabel} 1,672. Berdasarkan uji F diperoleh hasil F_{hitung} 16,977 > F_{tabel} 3,16 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian motivasi (X_1) dan tingkat stres kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Telkom Landmark Tower. Jakarta.

Kata Kunci: Motivasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya yaitu karyawan pada perusahaan, merupakan salah satu hal yang sangat diperlukan disamping sumber daya lainnya. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan sumber daya yang menjalankan kegiatan perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Mengingat begitu pentingnya keberadaan karyawan dalam perusahaan, mengharuskan perusahaan untuk mengelola karyawannya sedemikian rupa. Pengelolaan karyawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan, tentu akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pengelolaan karyawan yang tepat tentu akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sebaliknya apabila pengelolaannya kurang tepat, akan menurunkan prestasi kerja karyawan. Setiap karyawan tentu ingin mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Keinginan karyawan tersebut, sejalan dengan keinginan perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya karyawan dengan prestasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan maupun karyawan.

Dampak positif prestasi kerja karyawan yang tinggi bagi perusahaan adalah aktivitas perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien, serta tidak adanya *claim* dari pelanggan atas hasil kerja perusahaan. Selain itu, perusahaan yang bersangkutan, akan mudah mencapai tujuannya dan pada akhirnya citra dari perusahaan tersebut akan positif atau baik dimata pelanggan. Sedangkan dampak positif prestasi kerja yang tinggi bagi karyawan adalah semakin tingginya rasa kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas, memiliki semangat dan gairah kerja yang lebih tinggi. Selain itu memiliki integritas yang tinggi, komitmen yang kuat dan rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pelaksanaan tugas. Sehingga akhirnya karyawan tersebut akan mendapat kesempatan untuk promosi jabatan kerja yang lebih tinggi.

Pemberian motivasi kepada karyawan artinya pihak perusahaan memberikan dorongan, membangkitkan semangat dan gairah kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Motivasi kerja yang baik akan menuntun seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawabnya dengan efektif dan efisien serta mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikannya. Sebaliknya, motivasi yang rendah atau kurang baik akan merugikan diri sendiri dan perusahaan, karena dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya sehingga kualitas dirinya tidak akan berkembang dan pencapaian tujuan perusahaan juga akan kurang maksimal. Disamping pemberian motivasi, pencegahan stres kerja juga dapat digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini mengartikan bahwa tingkat stres kerja dapat ditekan, dengan demikian karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman, puas dengan kinerjanya, terciptanya suasana kerja yang baik dan menyenangkan. Sebaliknya, jika karyawan melakukan dengan stres kerja yang berlebihan yang tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki adanya rasa kecemasan, kekwatiran terhadap pekerjaan dan tidak adanya kepuasan terhadap hasil kerjanya.

PT.Telkom Landmark Tower (PT TLT) merupakan perusahaan yang mencoba untuk melakukan peningkatan prestasi kerja karyawan melalui pemberian motivasi dan mencegah tingkat stres kerja karyawannya. PT TLT adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa *bulding management*. PT TLT merupakan anak perusahaan PT Telkom Indonesia, yang adalah bagian dari

perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terbesar di Indonesia. PT TLT beralamatkan di Jalan Gatot Subroto Kav.52, Mampang Prapatan, Jakarta Selatan.

Berdasarkan informasi dari pihak perusahaan akhir-akhir ini, karyawan PT TLT mengalami penurunan prestasi kerja. Hal ini terlihat dari ketidaktepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan terlihat cemas dalam melaksanakan pekerjaannya, sering datang terlambat dan sering tidak masuk kerja tanpa adanya pemberitahuan. Sementara hasil wawancara singkat dengan beberapa karyawan terjadinya penurunan prestasi kerja mereka disebabkan oleh kurangnya motivasi dari pihak perusahaan. Disamping itu meningkatnya stres kerja karyawan karena adanya kondisi pandemi saat ini. Kebijakan perusahaan adanya *Work From Home* (WFH), dalam jangka panjang karyawan khawatir tidak menutup kemungkinan adanya (Pemutusan Hubungan Kontrak) PHK. Mengingat adanya penurunan prestasi kerja karyawan, pihak manajemen perusahaan berusaha meningkatkan kembali prestasi kerja karyawannya. Adapun upaya yang dilakukan pihak perusahaan yaitu dengan melakukan pembenahan dalam pemberian motivasi. Disamping itu juga pencegahan tingkat stres kerja karyawan. Dilatarbelakangi keingintahuan peneliti bagaimana pengaruh pemberian motivasi dan tingkat stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan, peneliti menuangkannya dalam bentuk penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Motivasi dan Tingkat Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Telkom Landmark Tower Jakarta”.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Dan Stres Kerja

Menurut Afandi (2016) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Pemberian motivasi kepada karyawan akan mendorong energy kerja yang kuat dalam diri seseorang untuk mencapai target yang diinginkannya. Selain motivasi seorang karyawan untuk mencapai target yang tinggi, diperlukan alat dan sarana yang baik dan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan untuk mempermudah pekerjaan agar stress kerja dapat dikurangi (Sitio, 2019). Menurut Wijono (2015) bahwa stres merupakan suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara fisiologis, psikologis dan sikap individu. Berkenan dengan itu, maka kondisi fisiologis dan psikologis karyawan harus senantiasa dijaga agar apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan pada perusahaan akan tercapai jika semua unsur-unsur yang terdapat pada perusahaan senantiasa terpelihara dengan baik. Unsur-unsur tersebut meliputi pemeliharaan sumber daya manusia, peralatan yang digunakan serta budaya perusahaan yang merupakan tatalaksana pekerjaan yang bersifat keharmonisan sesama karyawan. Budaya perusahaan mengandung system makna bersama yang dimiliki oleh setiap anggota lainnya untuk membedakan setiap anggota organisasi “(*Corporate culture contains a system of shared meaning that is shared by each member to distinguish each member of the organization*)”. (Sitio et al., 2021). Manajemen yang baik adalah memperhatikan kondisi social dan mental para karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja dan prestasi kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2017) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Maka apabila seorang karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik maka dia dinyatakan tidak mempunyai kinerja. Kinerja pegawai merujuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. (Sitio, 2020). Karyawan

pada perusahaan harus memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan bila dibandingkan dengan imbalan yang dia peroleh dari perusahaan dalam bentuk waktu, kehadiran dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini didasarkan pada ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi, tingkat stres kerja dan prestasi kerja karyawan. Sedangkan desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif, asosiatif dan kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pemberian motivasi dengan indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri dan variabel bebas kedua adalah tingkat stres kerja dengan indikator merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, dan gangguan pencernaan, kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, nafas tersengal-sengal, sikap keras kepala, mudah marah dan tidak puas dengan apa yang dicapai. Sedangkan variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan dengan indikator hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu dan absensi. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Telkom Landmark Tower (PT TLT) Jakarta dengan jumlah sebanyak 59 karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan kurun waktu 4 (empat) bulan terhitung sejak awal November 2020 – Februari 2021. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data adalah riset lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan kuesioner, serta studi kepustakaan. Analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu validitas dan reliabilitas, uji analisa regresi linear berganda, uji koefisien korelasi berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F serta uji asumsi klasik, analisa ini dengan bantuan software SPSS (Statistical Product for Service Solution) 19 for windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian ini untuk mengukur seberapa besar pengaruh pemberian motivasi dan tingkat stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Telkom Landmark Tower Jakarta.

Uji Analisa Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pemberian motivasi (X_1) dan tingkat stres kerja (X_2) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y).

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	9.602	5.535		1.735	0.088
Pemberian Motivasi	0.778	0.163	0.651	4.783	0.000
Tingkat Stress Kerja	-0.064	0.143	-0.061	-0.446	0.658

Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil analisa di atas, berikut ini merupakan uraian penjelasannya. $Y = 9,602 + 0,778X_1 - 0,064X_2$

- Jika nilai pemberian motivasi dan tingkat stres kerja adalah 0, maka prestasi kerja karyawan nilainya adalah sebesar 9,602.
- Jika variabel pemberian motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,778.

- c. Jika variabel tingkat stres kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 1 (satuan), maka prestasi kerja karyawan menurun sebesar 0,064.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Uji koefisien korelasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui arah atau bentuk serta kekuatan hubungan antar variabel.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

		Pemberian Motivasi	Tingkat Stress	Prestasi Kerja
Pemberian Motivasi	Pearson Correlation	1	0.632	0.613
	Sig (2-Tail)		0.000	0.000
	N	59	59	59
Tingkat Stress Kerja	Pearson Correlation	0.632	1	0.531
	Sig (2-Tail)	0.000		0.006
	N	59	59	59
Prestasi Kerja Karyawan	Pearson Correlation	0.613	0.351	1
	Sig (2-Tail)	0.000	0.006	
	N	59	59	59

Correlation is significant at the 0.05 Level (2-tailed)

Hasil dari analisa koefisien korelasi *person* pada variabel pemberian motivasi (X_1) dan tingkat stres kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) memiliki korelasi yang positif, dengan nilai *pearson correlation* yaitu sebesar 0,613 hubungan yang terjadi adalah kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Uji yang dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R.Square	Adjust R.Square
1	0.614	0.377	0.355

Predictor : (Constant), Pemberian Motivasi, Tingkat Stress Kerja

Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,377 atau sama dengan 37,7%. Hal ini berarti bahwa variabel pemberian motivasi (X_1) dan variabel tingkat stres kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 37,7%, sedangkan sisanya sebesar 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen dalam hal ini Pemberian Motivasi (X_1) dan Tingkat Stres Kerja (X_2) secara individu mempengaruhi variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficient		t	Sig
	B	Std Error		
(Constant)	9.602	5.535	1.735	0.088
Pemberian	0.778	0.163	4.783	0.000
Tingkat Stress	-0.064	0.143	-0.446	0.658

Dependent Variable : Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan:

- Variabel Pemberian Motivasi (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,783 > 1,672$) Hal ini berarti variabel pemberian motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT TLT.
- Variabel Tingkat Stres Kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,446 < 1,672$). Hal ini mengartikan bahwa variabel tingkat stres kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT TLT.

Uji Hipotesis (Uji F)

Uji F berfungsi untuk menganalisa apakah ada pengaruh variabel bebas Pemberian Motivasi (X_1) dan Tingkat Stres Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel bebas Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Simulasi (Uji F)

Model	df	Mean Square	F	Sig
Regression	1	241.536	16.977	0.000
Residual	56	14.227		
Total	58			

a.Predictor : (Constant),Pemberian Motivasi,Tingkat Stress Kerja

b.Dependent Variable : PrestasiKerja Karyawan

Dengan ini dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16,977 > 3,16$, hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian motivasi dan tingkat stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT TLT.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6.Hasil Uji Kolinieritas

		Pemberian Motivasi	Tingkat StressKerja
Pemberian Motivasi	Pearson Correlation	1	0.632
	Sig (2-tailed)		0.000
	N	59	59
Tingkat Stress Kerja	Pearson Correlation	0.632	1
	Sig 92-tailed)	0.000	
	N	59	59

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

Dari hasil yang telah diolah menunjukkan bahwa harga koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ yakni $0,632 > 0,256$. Dari hasil ini memberikan arti bahwa terjadi hubungan linear di antara variabel-variabel bebasnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficient		t	Sig
	B	Std Error		
(Constant)	-1.405	3.236	0.-434	0.666
Pemberian Motivasi	0.198	0.095	2.082	0.042
Tingkat Stress Kerja	-0.106	0.084	-1.270	0.209

Dari hasil di atas dapat dikemukakan bahwa:

- a. Variabel Pemberian Motivasi (X_1) menunjukkan ($0,042 < 0,05$) yang berarti dapat dinyatakan terjadi adanya heteroskedastisitas di antara data pengamatan dengan nilai residual mutlakanya.
- b. Variabel Tingkat Stres Kerja (X_2) menunjukkan ($0,209 > 0,05$) yang berarti dapat dinyatakan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas di antara data pengamatan dengan nilai residual mutlakanya.

Uji Autokorelasi

Uji yang digunakan untuk mencari tahu apakah terdapat korelasi di antara data pengamatan atau tidak.

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R.Square	Durbin Watson
1	0.614	0.377	2.111

a. Independent (Constant), Motivasi Kerja (X_1), Tingkat Stress Kerja (X_2)

b. Dependent Variable : Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Harga koefisien Durbin-Watson (DW) hitung sebesar 2,117. Di peroleh $dU \leq DW \leq (4 - dU)$ yaitu $1,649 < 2,111 < (4 - 1,649)$. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 , menyatakan bahwa tidak ditemukan adanya autokorelasi antara data pengamatan yang diterima. Data hasil observasi tersebut juga dapat dikatakan bebas dari Autokorelasi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji persial t, dengan perolehan t_{hitung} sebesar 4,783 dan nilai signifikan 0,05. Dari hasil tersebut terlihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) yaitu ($4,783 > 1,672$) hal ini berarti adanya pemberian motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT TLT. Dari hasil pengujian t, diperoleh t_{hitung} sebesar -0,446 dengan nilai signifikan 0,05. Dari hasil perolehan ini dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,446 < 1,672$). Hasil perolehan t_{hitung} bernilai negatif yaitu -0,446, maka artinya bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif antara tingkat stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT TLT. Berdasarkan hasil olah data dan pengujian koefisien determinasi (R^2) terdapat hasil R Square sebesar 0,377. Hal ini berarti bahwa variabel pemberian motivasi (X_1) dan variabel tingkat stres kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 37,7%, sedangkan sisanya sebesar 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

KESIMPULAN

Pemberian motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sementara stress kerja karyawan tidak terdapat pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan PT TLT

REFERENSI

- Afandi, P.(2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A,A,P.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cet.14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sitio, R. (2019). Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta. *ECo-Buss*, 2(1), 53–60.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32877/eb.v2i1.99>
- Sitio, R. (2020). Kajian Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Ibis Styles Gajah Mada Jakarta). *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(1), 69–78. <https://jtebr.unisan.ac.id/index.php/jtebr/issue/view/1>

- Sitio, R., Sianipar, C. V, Pasaribu, R., Naibaho, P., Marhandrie, D., Universitas, E., & Tantular, M. (2021). Impact of Corporate Culture , Division of Labour , Organizational Structure Toward Job Performance PT . XYZ. *Primanomic*, 19(1), 134–146. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Sutrisno, E.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1. Cet. Ke-9. Jakarta: Kencana.
- Wijono, S.(2015). *Psikologi Industri & Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Prenada Media Group.