

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Pada Karyawan Bagian Operator PT Sari Dharma Mandiri di Denpasar)

Putu Ayu Pradnyani ⁽¹⁾

Putu Yudy Wijaya ⁽²⁾

I Made Suasti Puja ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: ayupradnyani350@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is known to be a factor that influences various aspects of PT Sari Dharma Mandiri. The aim of this research is to determine the effect of Emotional Intelligence, Job Stress and Self Efficacy partially and simultaneously on Employee Performance. The sample used in this study was 41 respondents. This population is part of the operator's employees. Data collection methods are observation, interviews, questionnaires, literature studies and documentation as measured by a Likert scale. The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on the research results, the following results are obtained: (1) Emotional Intelligence has a positive and significant effect on Employee Performance, (2) Job Stress has a positive and significant effect on Employee Performance, (3) Self Efficacy has a positive and significant effect on Employee Performance. (4) Simultaneously Emotional Intelligence, Job Stress and Self Efficacy on Performance. Suggestions in this study are for PT Sari Dharma Mandiri, among others, to hold gatherings to build employee togetherness, provide clear job descriptions to employees, and provide training to employees to recognize their potential.

Keywords: *Emotional Intelligence; Work Stres; Self Efficacy; Employee Performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan diketahui menjadi factor yang mempengaruhi berbagai aspek di PT Sari Dharma Mandiri. Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Dan *Self Efficacy* secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 41 responden. Populasi ini adalah karyawan bagian operator. Metode pengumpulan data yakni observasi, wawancara, kuesioner, studi kepustakaan dan dokumentasi yang diukur dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil: (1) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (4) Secara simultan Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja. Saran dalam penelitian ini adalah kepada PT Sari Dharma Mandiri antara lain mengadakan gathering untuk membangun kebersamaan karyawan, memberikan *job description* yang jelas kepada karyawan, dan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk mengenali potensi diri.

Kata kunci: *Kecerdasan Emosional; Stres kerja; Self Efficacy; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Dalam organisasi yang ada baik organisasi yang bentuknya milik pemerintah maupun swasta berusaha untuk meningkatkan serta melakukan pengembangan dengan melakukan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan. Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan harus menjadi individu produktif yang bekerja sebagai penggerak organisasi atau perusahaan. Salah satu faktornya yang mempengaruhi pencapaian maupun tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut Risma (2012), Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu selama periode waktu tertentu sebagai penyesuaian terhadap peran dan tanggung jawabnya, yang diukur terhadap nilai-nilai atau standar operasional tertentu dari perusahaan yang bertujuan untuk tujuan organisasi. Kinerja menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi pihak manajemen, sehingga perlu memahami factor serta indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan didalamnya. Kinerja karyawan sangat menjadi pengaruh bagi kesuksesan dalam tujuan perusahaan. Dengan memperhatikan kecerdasan emosional, stres kerja dan *self efficacy*, karyawan akan merasa kinerja yang mereka tunjukkan lebih dihargai dan dilihat pada perusahaan. Menurut Patton dalam Risma (2012), menjelaskan kecerdasan emosional merupakan kondisi dimana individu mampu untuk memahami emosi yang dirasakan oleh dirinya sendiri dengan tujuan agar mampu membangun aktifitas lebih produktif serta meraih pencapaian yang baik dilingkungan kerja. Kecerdasan emosional yang baik menjadikan seorang karyawan menjadi salah satu capaian kesuksesan kinerja pada perusahaan. Dengan kecerdasan emosional yang meningkat, individu dapat mengenali serta mengelola berbagai emosi dalam dirinya. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Ahmad (2019), yang menjelaskan bahwa stres kerja menggambarkan suatu emosi seperti tekanan yang sering terjadi pada individu dalam menghadapi beban kerja yang berlebih. Bandura dalam Kaseger (2013), menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan suatu pengukuran individu atau karyawan pada keyakinan individu terhadap kemampuan saat menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan pada hasilnya.

Fenomena pada PT Sari Dharma Mandiri di Denpasar diantaranya kinerja karyawan bagian operator. Berdasarkan hasil observasi dan pra-survey yang dilakukan kepada beberapa karyawan dibagian operator secara acak, ditemukannya indikasi mengenai rendahnya tingkat kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kurang adanya efektivitas dan ketepatan waktu yang telah ditetapkan perusahaan pada kinerja karyawan. karyawan yang mengalami ketidaknyamanan pada lingkungan kerja yang tidak kondusif sehingga enggan untuk hadir bekerja. mereka juga menyatakan bahwa pelimpahan tugas yang diberikan perusahaan cukup melebihi kapasitas yang

bisa dilakukan karyawan pada kegiatan seharusnya dalam bekerja, yang menyebabkan pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang maksimal. Masalah lain yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian operator pada PT Sari Dharma Mandiri yaitu kecerdasan emosional,

Dimana belum tercermin adanya penerapan kecerdasan emosional yang stabil pada karyawan. Dimana terjadinya karyawan yang belum mampu berinteraksi antar karyawan dengan komunikasi yang baik seperti memberi atau menerima kritikan mengenai pekerjaan yang dilakukan, ataupun kurangnya mendengarkan saran dari karyawan lain, dan juga kurangnya penyelesaian masalah dalam mengendalikan diri maupun mencari jalan keluar atas masalah yang dihadapi dilingkungan kerja terhadap pekerjaan yang dilimpahkan pada karyawan.

Selain itu ada stres kerja, dimana yang dialami karyawan terjadi sejumlah pelimpahan beban pekerjaan yang berlebih seperti target pengisian tabung gas yang dinamik dengan tambahan tuntutan tugas untuk diselesaikan lebih cepat dari yang ditargetkan yang kemudian ditandai dengan karyawan yang pulang lebih lambat dari jam pulang yang telah ditentukan.

Kemudian self efficacy, dimana karyawan memiliki permasalahan pada beberapa tugas yang diembannya, keyakinan diri seperti menunjukkan sikap kurang percaya diri dalam melaksanakan tugas yang banyak dikerjakan pada karyawan, apabila karyawan menganggap pekerjaannya sulit untuk dikerjakan, maka karyawan akan merasa adanya kesulitan dan menjadi masalah yang berat untuk ditangani masing-masing individu.

Kinerja karyawan

Mangkunegara dalam Putri (2016), menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian kerja yang dilihat dari beberapa faktor maupun indikator serta aspek-aspek untuk dapat diterapkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab yang baik diperusahaan itu sendiri. Robbins dalam Tjong Fei Lie (2018), indikator kinerja karyawan yakni Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, efektifitas, kehadiran.

Kecerdasan emosional

Patton dalam Risma (2012), menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kondisi dimana individu mampu memahami emosi yang dirasakan oleh dirinya sendiri dengan tujuan agar mampu membangun aktifitas lebih produktif serta meraih pencapaian yang baik dilingkungan kerja. Menurut Goleman (2015), Indikator yang digunakan mengukur kecerdasan Emosional yakni *Self awareness, Self control, Self motivation, Emphaty* dan *Social skill*.

Stres Kerja

Mangkunegara dalam Ahmad (2019), yang menjelaskan bahwa stres kerja merupakan suatu perasaan seperti tertekan yang sering terjadi pada karyawan dalam menghadapi beban pekerjaan

yang berlebih. Indikator Stres Kerja menurut Robbins dalam Ahmad (2019) yakni tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

Self Efficacy

Bandura dalam Kaseger (2013), *Self Efficacy* menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan suatu pengukuran individu atau karyawan pada keyakinan individu terhadap kemampuan saat menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan pada hasilnya. Indikator *Self efficacy* menurut Bandura dalam Hidayat (2016), yakni *level, strength dan generality*

Bersumber pada kajian teoritis penelitian terdahulu, maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Suhaeni (2017), hasil diperoleh bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Dharma Mandiri Di Denpasar.

2. Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Sulastrri dan Onsardi (2020), hasil diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Dharma Mandiri Di Denpasar.

3. Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Setiawan (2016), hasil diperoleh bahwa *Self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Dharma Mandiri Di Denpasar.

4. Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

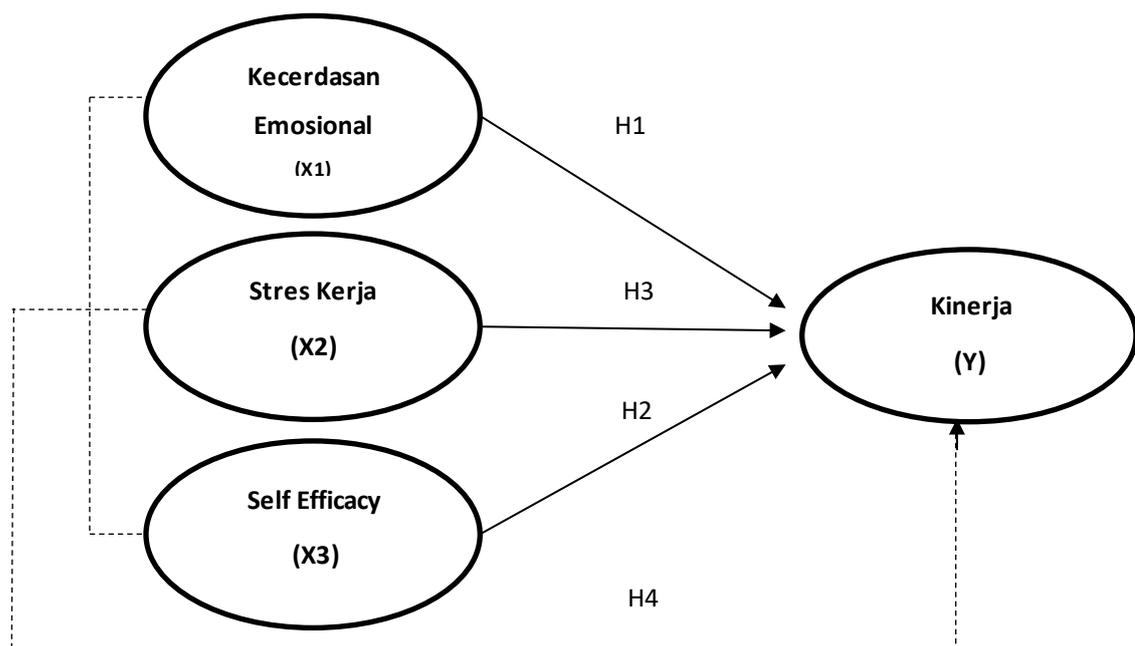
Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Suhaeni (2017), Sulastrri dan Onsardi (2020) dan Hidayat dan Setiawan (2016), hasil diperoleh bahwa kecerdasan emosional, stres kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Diduga Kecerdasan emosional, Stres kerja dan *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Dharma Mandiri Di Denpasar.

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian operator PT Sari Dharma Mandiri yang berjumlah 41 orang. Sampel yang digunakan yakni sampel jenuh. Sampel berjumlah 41 responden karyawan bagian operator. Lokasi penelitian berada di PT Sari Dharma Mandiri di Denpasar yang berlokasi di jalan. Gatot Subroto no. 86, Kota Denpasar. Alasan peneliti melakukan penelitian di PT Sari Dharma Mandiri adalah karena adanya permasalahan di masing-masing variabel yaitu kecerdasan emosional, stres kerja dan self efficacy dengan variable dependen yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian dari individu untuk mencapai keberhasilan dalam tujuan perusahaan. Jenis data penelitian yakni kualitatif dan kuantitatif, dengan sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Dilanjutkan pengumpulan data yakni observasi, wawancara, studi kepustakaan, survei kepustakaan dan kuesioner. Uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yakni analisis regresi berganda.

Berdasarkan pertanyaan dalam penelitian, maka penelitian ini merupakan penelitian asosiasi jenisnya, menguji pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja dan *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT Sari Dharma Mandiri Denpasar, sehingga digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut. skema:



Gambar 3.1 Kerangka Berfikir

Sumber: Putri (2016), Ahmad *et al*, (2019), Kaseger (2013)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji instrumen kuesioner yang dibagikan kepada 41 responden, nilai koefisien korelasi variabel yang masing-masing diuji mendapatkan hasil ($r > 0,3$), dengan nilai alpha masing-masing instrumen mendapatkan hasil (Cronbach's alpha $> 0,6$). Uji yang dilakukan ini semua variabel dianggap valid dan reliabel. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis asumsi klasik yang telah dilakukan, data yang digunakan berdistribusi normal, disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas, penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas, dan model regresi dari gejala multikoleniarritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.498	2.472		3.033	.004
	Kecerdasan emosional (X1)	.655	.139	.065	4.724	.000
	Stres kerja (X2)	-.641	.078	.814	-8.228	.000
	Self efficacy (X3)	.847	.190	-.072	4.453	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber; Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas, ditulis persamaan regresi linear berganda yakni sebagai berikut;

$$Y = 7,498 + 0,655X_1 - 0,641X_2 + 0,847X_3$$

keterangan:

Nilai konstanta = 7,498

Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional = 0,655

Memiliki makna bahwa setiap peningkatan 1 satuan kecerdasan emosional, maka kinerja karyawan bagian operator PT Sari Dharma Mandiri akan meningkat.

Koefisien regresi variabel stres kerja = -0,641

Memiliki makna setiap terjadinya peningkatan 1 satuan stres kerja, maka kinerja karyawan bagian operator PT Sari Dharma Mandiri akan menurun.

Koefisien regresi *self efficacy* = 0,847

Memiliki makna bahwa setiap peningkatan 1 satuan *self efficacy*, maka kinerja karyawan bagian operator PT Sari Dharma Mandiri akan meningkat.

Analisis Determinasi

Tabel : 2. Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.744	1.62231

Sumber: Data diolah, 2023

Menurut Tabel 2, analisis pengujian dapat ditulis dalam tabel. Memperoleh informasi nilai koefisien determinasi (D) dapat dilihat $0,744 \times 100\% = 74,4\%$ pada kolom Adjusted R square. Maka dari itu dikatakan bahwa kecerdasan emosional, stres kerja dan efikasi diri memiliki pengaruh sebesar 74,4% terhadap kinerja karyawan PT. Sari Dharma Mandiri, sedangkan sisa persentasenya sebesar 25,6% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam analisis ini yaitu kompensasi finansial dan keselamatan kerja.

Pengujian Hipotesis

Tabel : 3. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.498	2.472		3.033	.004
	Kecerdasan emosional (X1)	.655	.139	.065	4.724	.000
	Stres kerja (X2)	-.641	.078	.814	-8.228	.000
	Self efficacy (X3)	.847	.190	-.072	4.453	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Pada tabel 3, diketahui secara parsial bahwa kecerdasan emosional (X₁) berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,655 terhadap kinerja karyawan. Secara parsial bahwa stres kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan sebesar -0,641 terhadap kinerja karyawan. Secara parsial bahwa self efficacy (X₃) berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,847 terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4: Hasil (Uji F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.864	3	60.955	39.305	.000 ^b
	Residual	57.380	37	1.551		
	Total	240.024	40			

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil dari Uji signifikansi simultan yakni Kecerdasan emosional, stres kerja, dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan oleh nilai F_{hitung} (39,305) < F_{tabel} (2,866) dan $Sig(0,000) < \alpha (0,05)$ yang diartikan secara simultan kecerdasan emosional, stres kerja, dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan diatas, disimpulkan bahwa, Secara parsial dan simultan kecerdasan emosional, stres kerja, dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator PT. Sari Dharma Mandiri Di Denpasar.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, adapun beberapa saran yang bisa diterapkan oleh manajemen PT Sari Dharma Mandiri di Denpasar agar mengadakan gathering untuk membangun kebersamaan karyawan, kemudian memberikan *job description* yang jelas kepada karyawan agar terciptanya efisiensi dan efektifitas diperusahaan, serta memberikan pelatihan kepada karyawan untuk mengenali potensi diri seperti melalui seminar karyawan, pengembangan *skill* atau keterampilan.

Daftar Pustaka

- Abubakar, Ahmad H, Adityo Ari Wibowo, and Anggita Widiana Sari. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karier Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Huntsman Indonesia." *Ekonomi ASSETS* 10(1): 130–48. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/assets/article/view/18595>.
- Ahmad, Yuliya ., Bernhard . Tewal, and Rita N Taroreh. 2019. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(3): 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>.
- Dian Nur Aprilia. 2021. "Pengaruh Self Efficacy, Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen* 7(1): 17–26.
- Eka, Salma, and Agus Sugiarto. 2022. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 6(1): 47.
- Giovanni, Marsello, Christoffel Kojo, and Victor. P.K Lengkong. 2015. “Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado.” *Jurnal EMBA* 3(3 September 2015): 90–98.
- Hidayat, Herman, and Ivan Aries Setiawan. 2016. “Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang) Herman.” *Sains Manajemen dan Akuntansi* VIII(2): 65–85.
- Kaseger, Regina Gledy. 2013. “Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square.” *Emba* 1(4): 906–16.
- Khaerana, Khaerana. 2020. “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur.” *Jurnal Ecoment Global* 5(1): 80.
- Muhamad Ekhsan, and Burhan Septian. 2021. “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1(1): 11–18.
- Oemar Usailan, and Gangga Leo. 2017. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin.” *Jurnal Ecoment Global* 2(2Ju).
- Parasian, Christian Sahat, and I Gede Adiputra. 2021. “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3(4): 922.
- Pratama, Aditya Yuda, and Tintin Suhaeni. 2018. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3(2): 51.
- Priska, Jose, Emy Rahmawati, and Setio Utomo. 2020. “Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya.” *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* Vol 9(No 1): hal 83-98.
- Putri, Yeni Sugena. 2016. “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero Area Klaten.” *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 13(1): 88.
- Rauf, Rusdian, Andi Dorawati, and Hardianti. 2019. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.” *SEIKO : Journal of Management & Business* 2(2): 225–45.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/652>.
- Rinna, R., R., & Lotje, K. 2014. “Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2(4): 413–23.
- Risma, Devi. 2012. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap.” *Fokus Ekonomi* 01(1): 86–97.
<http://stiepena.ac.id/wp-content/uploads/2012/11/pena-fokus-vol-4-no-2-40-45.pdf>.
- Sakti, Permata, Rossanto Dwi Handoyo, and Ake Wihadanto. 2020. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja.” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 21(1): 60–68.
- Setyaningrum, Rani, Hamidah N Utami, and Ika Ruhana. 2016. “Studi Pada Karyawan PT . Jasa Raharja Cabang Jawa Timur.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 36(1): 211–19.
- Wardani, N. K. A. D., Mahayasa, I. G. A., & Gede, I. K. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 3(2), 115-127.