

Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Credit Companies Cab. Kwitang

by Raihan Fajri

Submission date: 05-Jul-2024 08:10PM (UTC+0700)

Submission ID: 2412800113

File name: SAMMAJIVA_Vol_2_no_3_Sept_2024_hal_34-43.pdf (1.18M)

Word count: 2892

Character count: 16768



² Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Credit Companies Cab. Kwitang

Raihan Fajri

Universitas Bina Sarana Informatika

Nurvi Oktiani

Universitas Bina Sarana Informatika¹⁵

Email: 64201219@bsi.ac.id, nurvi.nvk@bsi.ac.id

Abstract. The purpose of this research is to determine the variable influence of work motivation and work stress on the performance of employees of PT. Astra Credit Companies Kwitang Branch. The research used is a quantitative method. The research took a sample of 32⁵ employees at PT. Astra Credit Companies Kwitang Branch, then the results showed motivation variables work and work stress have a significant influence on⁹ employee performance. Work motivation and work stress are important variable components in improving employee performance

Keywords: Work motivation, work stress, employee performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui variable pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Credit Companies Cabang Kwitang. Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian mengambil sampel 32 karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Kwitang, kemudian hasilnya menunjukkan variable motivasi kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan stress kerja adalah komponen variabel penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi kerja, stres kerja, kinerja karyawan

LATAR BELAKANG

“Sumber daya manusia ialah suatu faktor yang penting untuk perusahaan dan organisasi, agar perusahaan berjalan dengan baik maka perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai keterampilan tinggi. Kinerja karyawan ialah salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan. Pada hakikatnya kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kualitas pada perusahaan, standar ketenagakerjaan dapat ditentukan perusahaan dilihat dari keberhasilan sistem kinerja karyawan pada perusahaan tersebut” (Yuniartika, 2022).

Dalam sumber daya manusia terdapat kinerja karyawan yang sangat berpengaruh terhadap perusahaan, dan bersifat individual seperti yang dikatakan menurut (Dafa Saelendra, 2023), “kinerja karyawan ialah hasil secara menyeluruh yang dicapai oleh karyawan untuk melaksanakan kewajiban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan²¹ harus dapat memberikan perhatian yang lebih terhadap karyawan, dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan yang berpengaruh terhadap kinerja”.

Motivasi merupakan sebuah pendorong dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan sesuatu agar mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi bagi karyawan merupakan suatu peranan yang penting dan perlu dimiliki untuk keberlangsungan sebuah perusahaan dan seorang karyawan itu sendiri. Faktor yang memberikan rasa motivasi karyawan didasarkan pada individu itu sendiri maupun fasilitas ataupun penunjang dari perusahaan. Seperti menurut (Oktiani et al., 2019) “Motivasi dapat timbul dari diri sendiri ataupun orang lain, dan pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi di antaranya adalah gaji atau upah, prestasi, afiliasi, kekuasaan atau karier. Dalam teori motivasi dapat membantu perusahaan dalam mendapatkan benefit yang dilihat dari modal sumber daya manusia”.

Seperti didalam sebuah perusahaan motivasi kerja berkaitan dengan stress kerja yang dialami oleh setiap karyawan yang ada di perusahaan seperti menurut Sasono 2010 dalam (Sugiarto & Nanda, 2020) “stres kerja memiliki 2 dampak yaitu dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai daya pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan. Jadi pada dasarnya stres kerja yang di kelola dengan baik dapat menjadi daya pendorong (motivasi) dalam bekerja”. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti bermaksud meneliti penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Credit Compaines”.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan harus dievaluasi untuk menunjukkan prestasi dan dedikasinya kepada perusahaan. Menurut Simamora dalam (Rizqi, 2024), beberapa ahli berpendapat bahwa meskipun tidak mungkin untuk mengidentifikasi semua kriteria pekerjaan universal yang berlaku untuk semua pekerjaan, namun dimungkinkan untuk mengidentifikasi memiliki karakteristik tertentu yang diharapkan bermanfaat dalam penilaian kinerja pegawai, khususnya:

1. Stabilitas dan konsistensi. Kriteria yang baik harus mudah diukur.
2. Mengevaluasi kinerja anggota organisasi. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu berdasarkan kinerjanya
3. Efektivitas masing-masing anggota organisasi. Kriteria yang baik harus peka terhadap tindakan dan kontribusi petahana

4. Menurut Masram dalam (Nabila & Syarvina, 2022), “prestasi, ketaatan dan inisiatif merupakan komponen kinerja. Oleh karena itu, tujuan penetapan indikator kinerja adalah untuk menunjukkan apakah hasil yang diharapkan telah tercapai.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan usaha maksimal dalam mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Menurut Wibowo dalam (Saragih et al., 2020), motivasi adalah dorongan yang memengaruhi perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Ada beberapa indikator motivasi kerja antara lain Menurut Hamali 2018 dalam (Oktiani et al., 2019).

1. Kebutuhan fisiologis meliputi indikator untuk menjamin perlindungan fisik dan memberikan kompensasi yang memuaskan senilai.
2. Kebutuhan keselamatan meliputi pengelolaan keselamatan dan kenyamanan dalam lingkungan kerja, perlindungan dari ancaman dan perlindungan dari kecelakaan kerja.
3. Kebutuhan sosial meliputi interaksi keselamatan antara kelompok karyawan dan manajer serta kerjasama dengan pemangku kepentingan, kerja sama tim dan menjalin aliansi.
4. Kebutuhan harga diri meliputi rasa hormat antar rekan kerja serta menghargai harga yang tinggi untuk pekerjaan yang telah selesai
5. Aktualisasi diri mencakup pengembangan kemampuan karyawan, mengembangkan keterampilan dan potensinya, leluasa menghasilkan ide dan wawasan baru, serta berkontribusi dan mengkritisi kemajuan organisasi.

Stress Kerja

Teori para ahli menurut Safitri & Astutik dalam (Sitompul, 2022), Robbins menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, serta kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (Sitompul, 2022) mengatakan bahwa stres kerja menimbulkan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi fisik seseorang. Adapun Indikator Stres Kerja Menurut Robbins dalam (Nasir, et, 2023) adalah:

1. Tuntutan tugas
Kemampuan untuk membuat keputusan yang pantas dan efektif. Pantas berate menetapkan pilihan yang baik dalam batas-batas normal yang umumnya diberikan.

2. Tuntutan peran

adalah tuntutan yang diberikan kepada seorang ³ karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan harus memahami peran dan tugasnya di dalam sebuah perusahaan. Jika seorang karyawan tidak mengetahui apa yang menjadi peran dan tanggung-jawabnya di dalam perusahaan, karyawan tersebut akan mengalami kebingungan dan ketidakjelasan mengenai apa yang harus ia lakukan.

3. Tuntutan antar individu

adalah yang berkaitan dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lainnya dan terjalannya hubungan yang buruk antar karyawan dapat menjadi salah satu penyebab stres terutama pada karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

4. Struktur organisasi

Aturan kerja yang tidak jelas ataupun berlebihan serta tidak adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.

5. Kepemimpinan organisasi.

Gaya kepemimpinan atasan yang kurang baik seperti gaya kepemimpinan yang otoriter dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian pada penelitian ini dibutuhkan perancangan dan perencanaan agar penelitian ini berjalan sistematis dan sesuai dengan keinginan peneliti. Peneliti menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif ialah dimana penelitian yang ditunjukkan unruk menggambarkan situasi atau kejadian yang terjadi. Menurut Nurdin dan Hartati (2019). Tujuan utama dari penelitian deskriptif ialah menggambarkan akurat dari sebuah data, menggambarkan proses, mekanisme nya. Peneliti juga memakai penelitian analisis data yang berbentuk numerik/angka

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

“Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya sebuah data dari hasil kuesoner yang diberikan kepada responden”.

Table Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	Correlation	R tabel	Keterangan
Y1.1	.613	0.355	VALID
Y1.2	.580	0.355	VALID
Y1.3	.653	0.355	VALID
Y1.4	.666	0.355	VALID
Y1.5	.647	0.355	VALID
Y1.6	.670	0.355	VALID
Y1.7	.573	0.355	VALID
Y1.8	.680	0.355	VALID
Y1.9	.561	0.355	VALID
Y1.10	.700	0.355	VALID

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Table Uji Validitas Motivasi Kerja

Indikator	Correlation	R tabel	Keterangan
X1.1	.559	0.355	VALID
X1.2	.565	0.355	VALID
X1.3	.604	0.355	VALID
X1.4	.606	0.355	VALID
X1.5	.754	0.355	VALID
X1.6	.535	0.355	VALID
X1.7	.579	0.355	VALID
X1.8	.569	0.355	VALID
X1.9	.507	0.355	VALID
X1.10	.575	0.355	VALID

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Table 12 Uji Validitas Stres Kerja

Indikator	Correlation	R tabel	Keterangan
X2.1	.591	0.355	VALID
X2.2	.560	0.355	VALID
X2.3	.719	0.355	VALID
X2.4	.598	0.355	VALID
X2.5	.598	0.355	VALID
X2.6	.709	0.355	VALID
X2.7	.648	0.355	VALID
X2.8	.637	0.355	VALID
X2.9	.638	0.355	VALID
X2.10	.547	0.355	VALID

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas adalah hasil olah data yang sudah dilakukan bahwa keseluruhan pernyataan yang digunakan untuk mewakili variable Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (X1), dan Stress Kerja X2) yang diajukan kepada responden adalah valid, dengan nilai correlation > R tabel 0.335

2. Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.802	0,6	Reliabel
2	Stress Kerja	0.832	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.752	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas adalah hasil uji reliabilitas di atas nilai Cronbach's Alpha variabel (Motivasi Kerja X1) yaitu $0.802 > 0,6$, nilai Cronbach's Alpha X1 (Stress Kerja X2) yaitu $0,832 > 0,6$ dan nilai Cronbach's (Kinerja Karyawan Y) $0,752 > 0,6$ maka ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.86713078
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.061
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS Normalitas data diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan tabel di atas adalah hasil uji normalitas diketahui bahwa residual data telah menunjukkan nilai Asymp.sig $0,200 > 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	996	1.006
Stress Kerja	996	1.006

Sumber : Output SPSS Uji Mulikolinearitas diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil uji multikolinearitas di atas diketahui nilai Tolerance sebesar $0.996 > 0.10$ dan nilai VIF $1.006 < 10.00$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.227	.082		2.752	.010
	MOTIVASI KERJA	-.003	.001	-.299	-1.745	.092
	STRESS KERJA	-.002	.001	-.263	-1.534	.136

a. Dependent Variable: ABS_Y

Sumber : Output SPSS data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan table di atas adalah hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikan (Motivasi Kerja X1) sebesar $0.092 > 0.05$ dan nilai signifikan (Stress Kerja) sebesar $0.136 > 0.05$ dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam mode regresi.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.329	9.484		.246	.808		
	Motivasi Kerja	.682	.168	.585	4.046	.000	.996	1.004
	Stres Kerja	.280	.148	.273	1.889	.069	.996	1.004

Sumber : Output SPSS Uji Regresi Linear Berganda data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil koefisien regresi (Motivasi Kerja X1) menunjukkan nilai sebesar 0.682 dan nilai koefisien regresi (Stress Kerja X2) sebesar 0.291 maka dapat disimpulkan. Nilai Motivasi kerja naik sebanyak 0.682 dan Nilai Stress kerja naik sebanyak 0.291.

7. Uji T (Parsial)

4
Tabel Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.329	9.484		.246	.808		
	MOTIVASI KERJA	.682	.168	.585	4.046	.000	.996	1.004
	STRESS KERJA	.280	.148	.273	1.889	.069	.996	1.004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS Uji Parsial T data diolah oleh peneliti, 2024

- “Berdasarkan tabel di atas adalah hasil uji T (Parsial) menunjukkan (Motivasi Kerja X1) menunjukkan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $4.046 > T$ table 2.045 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap (Kinerja Karyawan Y)”.
- “Berdasarkan tabel di atas adalah hasil uji T (Parsial) menunjukkan (Stress Kerja X2) menunjukkan nilai signifikan sebesar $0.069 > 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $1.889 < T$ table 2.045 maka dapat disimpulkan bahwa Stress kerja tidak terdapat pengaruh terhadap (Kinerja Karyawan Y)”.

11 8. Uji F (Simultan)

Tabel Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	482.861	2	241.430	9.534	.001 ^b
	Residual	734.358	29	25.323		
	Total	1217.219	31			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber : Output SPSS Uji F data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas adalah hasil uji F (Simultan) di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai F hitung $9.534 > F$ table 3.328 dinyatakan bahwa

(Motivasi Kerja X1) dan (Stres Kerja X2) terdapat pengaruh secara simultan terhadap (Kinerja Karyawan Y).

9. Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.355	5.03216

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, MOTIVASI KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS Uji Koefisien Determinasi data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan di atas adalah hasil uji koefisien determinasi simultan menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0.355 yang artinya (Motivasi Kerja X1) dan (Stres Kerja X2) terhadap (Kinerja Karyawan Y) sebesar 35.5% Sedangkan 64.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, disiplin kerja dan orientasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. “Ha₁ diterima berdasarkan hasil uji T motivasi kerja menunjukkan hasil uji T dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $4.084 > T$ table 2.045 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap (Kinerja Karyawan Y)”.
- b. “Ha₂ ditolak berdasarkan hasil uji T yang menunjukkan hasil uji T dengan nilai signifikan sebesar $0.059 > 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $1.964 < T$ table 2.045 maka dapat disimpulkan bahwa Stress kerja tidak terdapat pengaruh terhadap (Kinerja Karyawan Y)”.
- c. “Ha₃ diterima berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $9.695 > F$ table 3.328 dinyatakan bahwa (Motivasi Kerja X1) dan (Stres Kerja X2) terdapat pengaruh secara simultan terhadap (Kinerja Karyawan Y)”.

Berikut adalah saran yang dapat diberikan :

- a. Perusahaan harus dapat lebih bisa meningkatkan kinerja karyawannya melalui faktor motivasi kerja dan stress kerja, terutama dengan memberikan tunjangan kinerja yang lebih menarik yang disesuaikan dengan posisi mereka. Ini harus membuat karyawan merasa lebih termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih baik.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar yang kuat untuk penelitian lebih lanjut tentang motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja dan memperluas pemahaman kita tentang kinerja karyawan dengan menggunakan metode pengukuran motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dafa Saelendra, S. J. W. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan karismatik, karakteristik individu, dan [Judul artikel]. *Simki Economic*, 6(2), 394–402.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Nasir, A. (2023). 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 [Judul artikel]. 9(1961201030), 356–363.
- Oktiani, N., Sabariah, E., Saridawati, S., & Caroline, P. (2019). Implementasi penerapan motivasi kerja dan kinerja karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(2), 255–262. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i2.6472>
- Rizqi, M. A. (2024). Beban kerja bagian pengawasan berdampak stres kerja di PT. Pos Indonesia KCU Jember. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 209–225.
- Saragih, N. A., Damanik, D. O. R., & ... (2020). Analisis gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja pegawai di Puskesmas Tigarunggu pada tahun 2020. [Judul jurnal], 281–292.
- Sitompul, L. F. S. (2022). Pengaruh stres kerja, kelelahan kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap niat ingin keluar tenaga kesehatan di Puskesmas Kecamatan Kelapa Gading pada masa pandemi COVID-19. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres kerja: Pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 276–288.
- Yuniartika, M. D., & Hasmarini, I. M. I. (2022). Analisis pengaruh jumlah penduduk, tenaga kerja, tingkat pendidikan, dan dependency ratio terhadap pertumbuhan ekonomi (Studi empiris Provinsi Jawa Timur tahun 2017-2019). *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Credit Companies Cab. Kwitang

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	e-journal.nalanda.ac.id Internet Source	3%
2	repository.unisba.ac.id Internet Source	2%
3	repository.unmul.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	1%
5	jurnal.umt.ac.id Internet Source	1%
6	repository.umnaw.ac.id Internet Source	1%
7	repository.unimar-amni.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to IAIN Pekalongan Student Paper	1%
9	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	1%

10	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	1 %
11	Submitted to White Bear Lake School District Student Paper	1 %
12	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1 %
13	asekmadb.ac.id Internet Source	1 %
14	scholar.ummetro.ac.id Internet Source	1 %
15	Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. "Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19 ", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2021 Publication	1 %
16	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1 %
17	id.berita.yahoo.com Internet Source	1 %
18	Dewi Maharani Purbasari, Mutia Raras Respati. "Electronic Word Of Mouth Saat Penjualan Live Streaming Shopee Dalam	1 %

Meningkatkan Impulse Buying", Jurnal Maneksi, 2024

Publication

19

repository.ar-raniry.ac.id

Internet Source

1 %

20

Nelly Nattasyah Sagala, Deasy Arisandi Aruan, Jefry Sumonang Hendrikus Situmorang, Eben Ezer Sinaga. "Pengaruh Arus Kas Operasi, Laba Akuntansi, Current Ratio, Total Asset Turnover Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2020", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2022

Publication

1 %

21

Submitted to STIE Perbanas Surabaya

Student Paper

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On