

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di LPD Se-Kecamatan Sukasada

KOMANG TRISNA SARI DEWI¹; PUTU BUDI ARTHAMA²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jalan Yudistira No. 11 Singaraja, Bali
Email : komangtrisnasaridewi@yahoo.com

Submit : 2022-07-25

Review : 2023-06-15

Publish : 2023-06-26

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk memutuskan pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di LPD se-Kecamatan Sukasada. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Analisis Korelasi Berganda dan Uji Kelayakan Model (Goodness Of Fit) dengan menggunakan aplikasi SPSS for windows. Hasil review menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD se-Kecamatan Sukasada dari hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD se-Kecamatan Sukasada dari hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD se-Kecamatan Sukasada dari hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords: *Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*

Kinerja selalu dijadikan ukuran dari keberhasilan atas suatu jabatan. Kesuksesan individu ataupun kelompok yang bekerja juga dapat diindikasikan dari kinerjanya. Maka kinerja adalah *goal* yang menjadi kesuksesan suatu organisasi. Menurut Sandy (2015), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Stres kerja merupakan interaksi antara seseorang dengan situasi lingkungan atau stresor yang dianggap mengancam atau menantang, dan menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan pada organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas,

tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Robbins (2016) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Nurhayati (2016) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Provinsi Bali yang terkenal dengan adat istiadat yang diatur dalam desa adat tentunya mempunyai hak otonom untuk mengatur kehidupan sosial ekonomi termasuk didalamnya mengatur mengenai pengelolaan kekayaan desa. Dalam hal ini, salah satu kelembagaan keuangan milik masyarakat tingkat desa adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Sesuai dengan Pasal 1 angka 9 Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 tahun 2017 tentang Lembaga Perkreditan Desa menyatakan bahwa : Lembaga Perkreditan Desa yang selanjutnya disebut LPD adalah lembaga keuangan milik Desa Pakraman dalam yang berkedudukan di wewidangan Desa Pakraman.

Setiap pimpinan organisasi baik LPD sekalipun pasti ingin agar perusahaan yang dipimpinya dapat berkembang dengan baik, serta dapat meraih profit sesuai dengan kinerjanya, hal ini tentu menuntut agar setiap karyawan di perusahaan tersebut dapat bekerja secara maksimal. Di LPD setiap karyawan diharuskan untuk dapat meraih target setiap harinya, baik target dari segi jumlah tabungan dari nasabah, jumlah nasabah yang harus dicari, maupun memungut kredit yang ditargetkan. Hal ini tentu tidaklah mudah, sebab kita tidak akan pernah tahu apa yang akan terjadi di lapangan nantinya. Namun dalam hal ini, pimpinan yang hanya menginginkan kerja maksimal tanpa menghiraukan keadaan sumber daya manusianya, akan menimbulkan stres kerja akibat dari beban kerja yang berlebihan dari tugas-tugas yang diberikan tersebut.

Terdapat beberapa LPD di Kecamatan Sukasada yang mengalami kondisi penurunan pada jumlah karyawan dari tahun 2020 hingga tahun 2022, hal ini disebabkan karena kurangnya kepuasan kerja oleh karyawan yang ada di LPD. Karyawan LPD yang dalam bekerja belum menemukan kepuasan kerja maka dapat tercermin dari sikap emosionalnya yang kurang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan tidak mencintai pekerjaannya, sikap ini digambarkan melalui moral kerja kurang baik, kedisiplinan menurun dan prestasi kerja

yang dirasa tidak penting lagi. Kemudian karyawan tersebut akan mengalami penurunan kinerja serta dapat memutuskan untuk berhenti dari LPD.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan pimpinan LPD hendaknya dapat memberikan motivasi yang lebih kepada setiap karyawannya. Namun nyatanya dengan kesibukan pimpinan dalam menjalankan tugas pokoknya, beliau lupa akan tindakan kecil seperti pujian atas suatu pencapaian karyawan tersebut, yang di mata karyawan dapat menjadi sebuah motivasi yang sangat berarti. Selain pujian, karyawan di LPD yang meraih prestasi seperti dapat memungut kredit dari nasabah macet masih belum mendapatkan *reward* sebagai tanda atas kerja kerasnya ataupun sebagai ucapan terimakasih. Bila hal ini dibiarkan maka akan terjadi penurunan motivasi karyawan LPD hingga pada ujungnya akan menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada LPD se-Kecamatan Sukasada. Teknik pengumpulan data kuesioner serta populasi dan sampel 54 orang karyawan di LPD se-Kecamatan Sukasada, serta teknik analisis dengan menggunakan SPSS *for Windows*.

HASIL

Hasil dari penelitian berhubungan dengan informasi yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Hasil dari penyebaran survey kepada 54 orang didapatkan bahwa yang layak dipakai adalah 54, kemudian pada saat itu dibedah oleh SPSS *for windows*.

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,219	2,660		3,842	0,000
Stres Kerja	-0,196	0,080	-0,217	-2,449	0,018
Kepuasan Kerja	0,275	0,075	0,334	3,668	0,001
Motivasi Kerja	0,424	0,078	0,488	5,422	0,000

$KIN = 10,219 + (-0,196) + 0,275 + 0,424$
KIN (Kinerja Karyawan) = 10,219 + (-0,196) (Stres Kerja) + 0,275 (Kepuasan Kerja) + 0,424 (Motivasi Kerja).

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda dari model persamaan di atas sebagai berikut : Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, dapat diketahui bahwa nilai konstan untuk kinerja karyawan adalah sebesar 10,219, ini berarti bahwa apabila stres kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja bersifat konstan maka kinerja karyawan adalah sebesar 10,219. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel stres kerja sebesar -0,196 dan bertanda negatif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan stres kerja sebesar satu, maka akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sebesar -0,196. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,275 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,275. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel motivasi kerja sebesar 0,424 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,424.

Uji normalitas rencana untuk menyimpulkan terlepas dari apakah setiap variabel berhubungan secara konsisten. Uji normalitas yang diharapkan untuk menguji keteraturan data dalam penelitian ini adalah uji konsistensi atau *Uji Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji keteraturan menggunakan *Uji Kolmogorov-Smirnov* Satu Sampel bahwa Asymp Sig. (2-Tailed) dengan nilai 0,252 dimana nilai > 5% (0,05) sehingga sangat beralasan bahwa data yang digunakan disebarluaskan secara teratur.

Uji multikolinearitas yang diperkenalkan menunjukkan bahwa stres kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja >

0,10 serta VIF < 10. Dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas dipergunakan untuk mengetahui model regresi dilihat dari grafik Scatterplot seperti nampak diagram scatterplot cenderung terlihat bahwa fokus tersebar merata di bawah atau lebih nol.

Uji Hipotesis (Uji T-test)

Hasil uji hipotesis diatas, terlihat bahwa t-hitung untuk variabel bebas stres kerja adalah -2,449, kemudian variabel bebas kepuasan kerja adalah 3,668, variabel bebas motivasi kerja 5,422.

Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)

Analisis Uji F (F-Test)

Hasil uji f-test variabel stres kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja apakah memiliki pengaruh simultan dengan kinerja karyawan Berdasarkan hasil perhitungan F-hitung > F-tabel, (41,694 > 3,18), ini menunjukkan variabel stres kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan dengan kinerja karyawan dengan sig. 0,000 < 0,050.

Analisis Determinasi

Analisis determinasi dipakai untuk melihat besarnya pengaruh variabel penelitian, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat yang bisa diketahui nilai koefisien determinasi diperoleh R *Square* yaitu 71,4%. Besarnya nilai koefisien determinasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial yaitu 12,6%, pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial yaitu 22,4%. Nilai determinasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial yaitu 36,4%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD se-Kecamatan Sukasada sebesar -0,196 satuan atau sebesar 12,6%

dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($-2,449 > 1,673$). Ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki tingkat signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar $0,018$, ini menandakan bahwa stres kerja yang dimiliki karyawan di LPD se-Kecamatan Sukasada sangat mempengaruhi kinerja dan disini dapat dijelaskan bahwa stres kerja yang terjadi selama karyawan tersebut bekerja memberikan dampak terhadap kinerja yang dimilikinya, yang dilihat dari kebiasaan karyawan tersebut melakukan pekerjaannya. Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Karyawan di setiap LPD diharuskan untuk dapat meraih target setiap harinya, baik target dari segi jumlah tabungan dari nasabah, jumlah nasabah yang harus dicari, maupun memungut kredit yang ditargetkan. Hal ini tentu tidaklah mudah, sebab kita tidak akan pernah tahu apa yang akan terjadi di lapangan nantinya. Namun dalam hal ini, pimpinan yang hanya menginginkan kerja maksimal tanpa menghiraukan keadaan sumber daya manusianya, akan menimbulkan stres kerja hingga pada akhirnya akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu Ni Putu Mira Suciani, dkk (2020) pada LPD Desa Adat Seminyak Kuta Badung, menyatakan dari hasil penelitian ini menemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa ketika stres kerja dikurangi maka kinerja karyawannya mengalami peningkatan dan sebaliknya. Berdasarkan penelitian Cristine Julvia (2016), menyatakan dari hasil penelitian ini menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD se-Kecamatan Sukasada sebesar $0,275$ satuan atau sebesar $22,4\%$ dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,668 > 1,673$), ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, dimana dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tersebut dalam bekerja dapat meningkatkan kinerjanya, dengan adanya kepuasan kerja terhadap suatu hasil kerja karyawan tentu dapat mempengaruhi tingkat kinerjanya, ini menandakan bahwa besarnya kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan di LPD se-Kecamatan Sukasada. Nurhayati (2016) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

LPD di Kecamatan Sukasada yang sedang mengalami kondisi penurunan pada jumlah karyawan dari tahun 2020 hingga tahun 2022, hal ini disebabkan karena kurangnya kepuasan kerja oleh karyawan yang ada di LPD. Karyawan LPD yang dalam bekerja belum menemukan kepuasan kerja maka dapat tercermin dari sikap emosionalnya yang kurang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan tidak mencintai pekerjaannya, sikap ini digambarkan melalui moral kerja kurang baik, kedisiplinan menurun dan prestasi kerja yang dirasa tidak penting lagi. Kemudian karyawan tersebut akan mengalami penurunan kinerja serta dapat memutuskan untuk berhenti dari LPD.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kadek Juli Arthawan, Ni

Wayan Mujiati (2017) pada LPD Kesiman Di Denpasar menyatakan dari hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Garry Surya Changgriawan (2017) pada *One Way Production* di Surabaya menyatakan dari hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di LPD se-Kecamatan Sukasada memiliki nilai regresi sebesar 0,424 satuan atau sebesar 36,4% dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($5,422 > 1,673$), ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru karena memiliki tingkat signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000, dimana dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja yang dimiliki dalam bekerja berdampak secara langsung terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi yang dimiliki karyawan ketika bekerja di LPD mampu meningkatkan semangatnya dalam bekerja yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Hafidzi, dkk. (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kesibukan pimpinan dalam menjalankan tugas pokoknya, beliau lupa akan tindakan kecil seperti pujian atas suatu pencapaian karyawan tersebut, yang di mata karyawan dapat menjadi sebuah motivasi yang sangat berarti. Selain pujian, karyawan di LPD yang meraih prestasi seperti dapat memungut kredit dari nasabah macet masih belum mendapatkan *reward* sebagai tanda atas kerja kerasnya ataupun sebagai ucapan terimakasih. Bila hal ini dibiarkan maka akan terjadi penurunan motivasi karyawan LPD

hingga pada ujungnya akan menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun.

Menurut penelitian Jentot Tugiyono (2019) pada LPK Pramida di Bandung, menyatakan dari hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Fransiskus Ady, dkk (2013) pada Koperasi Unit Desa Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta, menyatakan dari hasil penelitian ini menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti ketika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, dan sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun.

SIMPULAN

Mengingat konsekuensi dari penelitian yang telah selesai, akhir yang menyertainya dapat ditarik kesimpulan : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD se-Kecamatan Sukasada dari hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD se-Kecamatan Sukasada dari hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD se-Kecamatan Sukasada dari hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1. <http://www.jurnal.unmuhjember.ac.id> (diakses tanggal 14 Juni 2022)
- Ady, Fransiskus. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Maksipreneur. <http://www.manajemen.uad.ac.id> (diakses tanggal 14 Juni 2022)
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arthawan, Kadek Juli., Mujiati, Ni Wayan. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Kesiman Di Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud. <http://www.ojs.unud.ac.id> (diakses tanggal 14 Juni 2022)
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Changgriawan, Garry Surya. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*. Universitas Kristen Petra. <http://www.publication.petra.ac.id> (diakses tanggal 14 Juni 2022)
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Diah Nurhayati. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational CITIZENSHIP Behavior (OCB)*. Journal Of Management. <http://www.unpand.ac.id> (diakses tanggal 14 Juni 2022)
- Dwi Maya Sari. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://www.repository.ung.ac.id> (diakses tanggal 14 Juni 2022)
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Julvia, Cristine. 2016. *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis.

- <http://www.media.neliti.com>
(diakses tanggal 14 Juni 2022)
- Kristiani, V. A. 2019. *Pengaruh Stress Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja*.
- Mc Clelland, David. C. 2012. *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Peraturan Gubernur Bali Nomor 16 Tahun 2008 tentang Pengurus Dan Pengawas Internal Lembaga Perkreditan Desa*.
- Peraturan Gubernur Bali Nomor 44 Tahun 2017 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 tentang Lembaga Perkreditan Desa*.
- Pertiwi, M. D. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*.
<http://www.openjournal.unpam.ac.id>
(diakses tanggal 14 Juni 2022)
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13. Jakarta: Erlangga.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung : Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
<http://www.uinsgd.ac.id> (diakses tanggal 14 Juni 2022)
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Suciani , Ni Putu Mira. 2020. *Pengaruh Etos Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Seminyak Kuta Badung*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
<http://www.ejournal.unmas.ac.id>
(diakses tanggal 04 Mei 2022)
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tugiyono, Jentot. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Pramidia Bandung*. Universitas Kebangsaan.
<http://www.poltektedc.ac.id>
(diakses tanggal 08 Juni 2022)
- Wibowo, S. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
<http://www.ejournal.upnjatim.ac.id>
(diakses tanggal 16 Juni 2022)