

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA HOMERUN LEARNING MANADO**

Hiyashinta Ampasenan Klise, Merinda HC Pandowo, Rudy S. Wenas

Universitas Sam Ratulangi

ARTICLE INFO

Keywords:

Competence, Motivation, Work Discipline,
Work-related Stress, Employee
Performance, SEM-PLS

Kata Kunci:

Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, Stres
Kerja, Kinerja Karyawan, SEM-PLS

Corresponding author:

Hiyashinta Ampasenan Klise

ampasenanklise@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the influence of competence, motivation, and work discipline on employee performance with work stress as an intervening variable at Homerun Learning Manado. The study used a quantitative approach with a survey method. The study population consisted of all 80 Homerun Learning Manado tutors, so the sampling technique used was a saturated sample. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The results showed that competence, motivation, and work discipline had a positive and significant effect on work stress. Work stress also had a positive and significant effect on employee performance. In addition, work stress was proven to be able to mediate the influence of competence, motivation, and work discipline on employee performance. The research findings indicate that positive work stress (eustress) can increase tutor focus, responsibility, and productivity, thus impacting performance improvement.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada Homerun Learning Manado. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri atas seluruh tutor Homerun Learning Manado yang berjumlah 80 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, stres kerja terbukti mampu memediasi pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa stres kerja yang bersifat positif (eustress) dapat meningkatkan fokus, tanggung jawab, dan produktivitas tutor sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah aset utama penentu keberhasilan dalam organisasi guna meraih tujuan yang telah ditentukan. Pada era persaingan yang kian ketat, organisasi dituntut guna mempuyai karyawan yang dapat bekerja dengan produktif guna mempertahankan daya saing. Salah satu indikator urgen yang memperlihatkan keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia ialah kinerja karyawan. Kinerja yang baik akan berdampak pada tercapainya target organisasi dan dapat memberikan kontribusi pada peningkatan layanan yang diberikan kepada pelanggan.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja. Kompetensi menggambarkan kemampuan individu yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan yang kompeten akan cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan hasil yang dikerjakan juga lebih optimal. Selain itu, motivasi juga berperan urgen guna mendorong semangat kerja karyawan guna meraih tujuan organisasi. Karyawan yang motivasinya tinggi akan memperlihatkan antusiasme, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Faktor lainnya yaitu disiplin kerja yang diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap prosedur, aturan, dan standar kerja yang berlaku pada organisasi.

Meskipun ketiga hal tersebut berperan penting dalam peningkatan kinerja, hubungan tersebut tidak selalu sejalan. Salah satu faktor yang mampu memengaruhi hubungan tersebut ialah stres kerja. Ini diartikan sebagai kondisi individu yang tegang akibat dari tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Pada tingkat tertentu, stres mampu memberi dampak positif (*eustress*) yang menjadikan individu dapat bekerja lebih fokus dan produktif. Akan tetapi, jika hal tersebut tidak dikelola dengan baik akan membuat semangat kerja menurun, konsentrasi terganggu, dan berdampak negatif lain terhadap kinerja karyawan.

Homerun Learning Manado adalah lembaga jasa pendidikan di bidang bimbingan belajar private pada jenjang SD, SMP, dan SMA. Lembaga pendidikan tersebut memiliki jangkauan wilayah yang luas, tutor dituntut agar mempunyai kompetensi yang memadai, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin ketika menjalankan tugasnya. Praktiknya, tutor kerap mengalami tantangan misalkan jadwal belajar yang berubah mendadak, waktu pembelajaran yang terbatas, tingkat kedisiplinan siswa yang beragam, dan tuntutan mencapai target pembelajaran yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kondisi itu mengakibatkan timbul stres kerja yang akhirnya dapat memengaruhi kinerja tutor.

Fenomena tersebut tercermin dari data kinerja tutor Homerun Learning Manado yang menunjukkan adanya fluktuasi selama periode 2023–2025. Pada tahun 2024 terjadi penurunan rata-rata kinerja pada seluruh kategori tutor dibandingkan tahun sebelumnya, sebelum kembali meningkat pada tahun 2025. Kondisi ini mengindikasikan bahwasannya kinerja tutor tidak bersifat stabil dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang saling berkaitan. Maka dari itu, penting agar paham bagaimana kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja tutor serta peran stres kerja dalam hubungan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini ditujukan guna menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada Homerun Learning Manado. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Permasalahan penelitian pada tesis ini ialah kinerja tutor Homerun Learning Manado yang belum stabil. Ini tercermin dari adanya fluktuasi nilai kinerja pada periode 2023–2025. Kondisi itu diduga dipengaruhi oleh faktor kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja yang dimiliki tutor dan peran stres kerja

yang muncul akibat tuntutan pekerjaan. Pelaksanaannya, tutor kerap mengalami kendala misalnya jadwal belajar yang berubah mendadak, waktu belajar yang terbatas, disiplin belajar siswa yang rendah, target pembelajaran yang harus diraih pada waktu tertentu, dan tuntutan dalam menyesuaikan metode pembelajaran dengan karakteristik siswa yang beragam. Situasi tersebut berpotensi menjadikan stres kerja timbul sehingga berpengaruh pada kinerja tutor. Maka dari itu, penelitian ini difokuskan pada pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta menguji apakah stres kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan tenaga kerja yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, hingga pemberhentian karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM berperan penting dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia :

1. Meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Mengembangkan kompetensi sumber daya manusia.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
4. Mendukung pencapaian tujuan organisasi

Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki individu berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif. Kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja dan keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Indikator Kompetensi :

1. Motif.
2. Sifat.
3. Konsep diri.
4. Pengetahuan.
5. Keterampilan.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

Indikator Motivasi :

1. Kebutuhan fisik.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan akan penghargaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan keteraturan, meningkatkan tanggung jawab, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Indikator Disiplin Kerja:

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Teladan pimpinan.
3. Keadilan.
4. Pengawasan (waskat).
5. Hubungan kemanusiaan.

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan fisik maupun psikologis yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang dirasakan individu. Stres kerja dapat bersifat positif (*eustress*) yang mendorong peningkatan kinerja, maupun negatif (*distress*) yang dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja.

Indikator Niat Beli Konsumen :

1. Indikator psikologis (mudah tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun, lelah mental).
2. Indikator fisik (detak jantung meningkat, mudah lelah, pusing, gangguan tidur).
3. Indikator perilaku (menunda pekerjaan, menghindari pekerjaan, perilaku tidak produktif).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang baik memperlihatkan kemampuan karyawan saat meraih target kerja secara efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mempergunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei dan analisis *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM-PLS). Penelitian dilaksanakan pada Homerun Learning Manado yang bergerak di bidang jasa bimbingan belajar privat. Populasi penelitian terdiri atas seluruh tutor Homerun Learning Manado yang berjumlah 80 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampel jenuh (*saturated sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Data yang dipergunakan pada penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur, jurnal ilmiah, buku referensi, serta dokumen pendukung yang berkaitan dengan penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini ialah kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja. Variabel dependen adalah kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berperan sebagai variabel intervening.

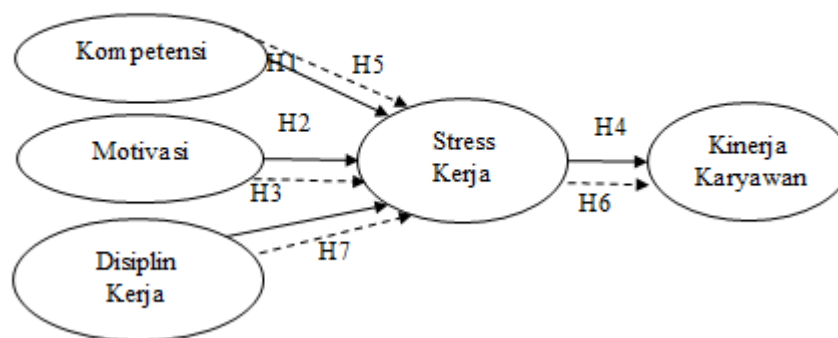
Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS dengan tahapan pengujian meliputi evaluasi outer model yang terdiri atas uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi inner model yang meliputi pengujian nilai R-square dan koefisien jalur (*path coefficient*). Kemudian dilakukan pengujian hipotesis guna mengetahui pengaruh langsung antarvariabel

serta pengujian mediasi untuk menganalisis peran stres kerja dalam memediasi hubungan kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Model penelitian pada tesis ini mempergunakan hubungan kausal antara variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari kompetensi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3). Variabel intervening adalah stres kerja (Z), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Model penelitian ini menjelaskan bahwasannya kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja diduga memengaruhi stres kerja, kemudian stres kerja memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menguji peran stres kerja dalam memediasi pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Homerun Learning Manado.

Gambar 3.2
Model Penelitian



Kompetensi terhadap Stres Kerja pada Homerun Learning Manado : Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki tutor, semakin besar pula tuntutan dan tanggung jawab yang harus dihadapi dalam pekerjaan. Tutor yang kompeten cenderung diberikan target yang lebih tinggi serta memiliki ekspektasi yang lebih besar dalam membantu keberhasilan siswa. Kondisi tersebut dapat memunculkan stres kerja yang bersifat positif (*eustress*) sehingga mendorong individu untuk bekerja lebih optimal.

Motivasi terhadap Stres Kerja pada Homerun Learning Manado: Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Tutor yang memiliki motivasi tinggi umumnya memiliki keinginan kuat untuk mencapai hasil kerja terbaik. Dorongan tersebut menyebabkan mereka lebih serius dalam menjalankan tugas dan berusaha memenuhi target yang ditetapkan. Akibatnya, muncul tekanan kerja yang lebih besar, namun tekanan tersebut masih berada dalam batas yang mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.

Disiplin Kerja terhadap Stres Kerja pada Homerun Learning Manado: Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Tutor yang memiliki disiplin tinggi cenderung berusaha mematuhi jadwal, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menjaga kualitas pembelajaran secara konsisten. Tanggung jawab tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja, terutama ketika menghadapi perubahan jadwal belajar atau kondisi siswa yang beragam. Namun demikian, tekanan tersebut lebih bersifat konstruktif karena mendorong tutor untuk bekerja secara lebih teratur dan profesional.

Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Homerun Learning Manado: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami tutor lebih mengarah pada eustress dibandingkan distress.

Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Stres Kerja : Stres kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang tinggi membuat tutor lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan sehingga tekanan kerja yang muncul dapat dikelola secara positif dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Stres Kerja: Stres kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Tutor yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha mencapai hasil kerja terbaik sehingga menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan dengan lebih serius. Tekanan kerja yang muncul kemudian mendorong tutor untuk meningkatkan usaha dan produktivitas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Stres Kerja : Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi mendorong tutor untuk menjalankan tugas sesuai aturan dan target yang ditetapkan. Kondisi tersebut memunculkan tekanan kerja yang dapat meningkatkan fokus dan tanggung jawab dalam bekerja. Oleh karena itu, stres kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Homerun Learning Manado.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada tutor Homerun Learning Manado. Selain itu, stres kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang dialami tutor cenderung bersifat positif (*eustress*), sehingga mampu meningkatkan fokus, tanggung jawab, dan produktivitas dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi, peningkatan kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja yang didukung oleh pengelolaan stres kerja secara efektif dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja tutor pada Homerun Learning Manado. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia yang memperhatikan aspek kompetensi, motivasi, disiplin, dan manajemen stres perlu dilakukan secara berkelanjutan guna mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

SARAN

Homerun Learning Manado perlu meningkatkan kompetensi tutor melalui pelatihan, workshop, dan program pengembangan profesional secara berkelanjutan agar tutor mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Manajemen perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi tutor melalui sistem penghargaan, apresiasi kinerja, serta pemberian kesempatan pengembangan karier yang lebih jelas. Penerapan disiplin kerja perlu dilakukan secara konsisten dengan tetap memperhatikan aspek humanis sehingga tutor dapat menjalankan tugas secara profesional tanpa merasa terbebani secara berlebihan. Homerun Learning Manado disarankan menyediakan program pengelolaan stres kerja, seperti evaluasi beban kerja, pendampingan psikologis, serta pengaturan jadwal yang lebih fleksibel guna menjaga kesejahteraan dan kinerja tutor. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja,

kepemimpinan, atau kompensasi sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardista, R. and Novialumi, A., 2023. The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance: A Quantitative Analysis at Cahaya Pelita Surya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), pp.1033-1040.
- Anisyah, F., & Sari, S. Y. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. DSL DharmaSraya Sawit Lestari. *Journal of Science Education and Management Business*, 4(2), 301-318.
- Cahyaningtyas, I.D. and Santosa, A.D., 2021. The Impact of Competency, Workload, and Work Environment to Work Stress and The Employee Performance of Bank BJB S. Parman. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), pp.389-396.
- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Badriyah, N., Pramesthi, R. A., & Soeliha, S. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada ASN Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(3), 544-557.
- Dedy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004, hlm. 160
- Darmawan, D., & Wahyudin, D. (2018). *Model Pembelajaran di Sekolah*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Dewi, A. Y., Arief, M. Y., & Sari, R. K. (2025). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Desa Karang Sengon, Desa Klabang, Desa Blimbing Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 4(5), 1179-1199.
- Ecinsia, E., Nugroho, J. E., & Widjaja, M. L. K. (2024). Pengaruh Organization Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Person-Organization Fit Sebagai Moderator Pada Karyawan Oakwood Hotel & Residences Surabaya. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 15–29. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53339>
- Fahmi, P., Saluy, A.B., Safitri, E., Rivaldo, Y. and Endri, E., 2022. Work stress mediates motivation and discipline on teacher performance: Evidence work from home policy. *Journal of Educational and Social Research*, 12(3), pp.80-80.
- Fardah, Fagar Fertiwi., & Hani Gita Ayuningtias., (2020), Pengaruh Stress Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol. 4, No.5
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011).
- Hamid, A., Sijabat, L., & Hermawati, H. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 4(1), 45-56.
- Jacobis, G. V., Kojo, C., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Khan, H., Abbas, J., Kumari, K., & Najam, H. (2022). Corporate level politics from managers and employee's perspective and its impact on employees' job stress and job performance. *Journal of Economic and Administrative Sciences*. Malayu S.P Hasibuan, Op.cit.
- Kumajas, A. H., Lengkong, V. P., & Wenas, R. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pln (persero) kantor wilayah suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1200-1208.

- Mentaruk, I. Y., Wenas, R. S., & Jan, A. H. (2017). Analisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus di pt. angkasa pura 1 (persero) cabang bandara internasional sam ratulangi manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Mamesah, S. N., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1729-1739.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Ed. Revisi, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Noel, F. R., Lopian, S. J., & Pandowo, M. (2017). The effect of work discipline and competence on employee performance (Case Study at Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Narimawati, Umi. (2010). Indikator Kompetensi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Nuraida Hidayati. (2022), Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2. Bandung: CV. Media Sains Indonesia
- Nompo, V. G., & Pandowo, M. H. (2020). Pengaruh reward, punishment dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).
- Octavia Nataria, Selmi Dedi, M. S. S. (2018). Volume 1 Nomor 1 Tahun 2018. 1. Organization, I. L. (N.D.). Dalam Menghadapi Pandemi: Manajemen Konflik Memastikan Keselamatan Dan Dan Bencana: Kesehatan Di Tempat Kerja.
- Poluan, J., Karuntu, M. M., & Samadi, R. L. (2024). Pengaruh Digital Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kuliner Tradisional (Studi Pada Konsumen Gen Z Di Kota Tomohon). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 119–127. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.54288>
- Puspitasari, R., & Setiawan, M. (2020). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Adaro Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(1), 85-100.
- Putry, D. A., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 363-381.
- Qodir, M. A. A., Sunariyanto, S., & Abidin, A. Z. (2025). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Psuruan). *Respon Publik*, 19(9), 25-32.
- Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris). Jember: CV. Pustaka Abadi.
- Raintung, M. C., Kawet, R. C., & Lumatow, R. Y. (2024). Pengaruh Orientasi Pasar Untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran Melalui Keunggulan Bersaing Sebagai Variabel Mediasi Pada Pelaku Usaha Industri Rumah Panggung Di Kecamatan Woloan Kota Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(3), 1594–1610. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i3.59136>
- Rahellea, S. L., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 346-356.
- Rumahlaiselan, A., & Wenas, R. S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibria*, 8(2), 104-110.

- Sihabudin, dkk. (2021). Metodologi Penelitian dan Ekonometrika. Halaman 75, 126, 141.
- Supriyadi. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1). umsu press.
- Syamsir, M. S. (2023). Motivasi dan Motivasi Pelayanan Publik dalam Manajemen SDM Sektor Publik. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prananda Media Group.
- Sadarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). (Sutopo, Ed.). Bandung: ALFABETA, cv.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Subchanifa, D. P. V., & Istiqomah, N. (2020). Stres Kerja, Kompetensi, Kompensasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening TAHUN 2015–2018.
- Swabhowo, M.R.P. and Utama, R.E., 2025. The Influence of Work Environment and Work Motivation on Work Stress at PT Sigma Cipta Company. MES Management Journal, 4(3), pp.991-1000.
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(2).
- Tarisafitri, K. Q., Fibriyani, V., & Wahyuni, H. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Distributor Sembako Fatima Agen Kabupaten Pasuruan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner, 3(03).
- Tielung, M. V. J., Karuntu, M. M., & Samadi, R. L. (2024). Pengaruh TQM Terhadap Keunggulan Bersaing Yang Dimediasi Oleh Resource Based View Pada Perusahaan Pengolahan Ikan Di Kota Bitung. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 146–159. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.54404>
- Wales, G. V., Mandey, S. L., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(3).
- Wakdomi, Marten, Lucky OH Dotulong, and Merinda HC Pandowo. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 10.1 (2022): 858-868.
- Wibowo (2010). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta.
- Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Sumber, 1(1), 42-259.
- Yuritanto. (2022). Kinerja Karyawan: Pengertian dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 3(1), 45-60.