MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 6 No 1 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH GAJI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA HARIAN LEPAS DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA PASURUAN

Amang Joyo Wiyono[1], Sri Hastari[2], Hari Wahyuni[3]
Universitas Merdeka Pasuruan
E-MAIL: amangyayak856@gmail.com[1] , sri.hastari@gmail.com[2] ,
yuniprasetya55@gmail.com[3]

Abstrak

Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan sendiri kurang maksimal karena tenaga harian lepas merasa kurang dalam mendapatkan gaji yang setara dengan kinerja yang diberikan oleh para tenaga harian lepas. Tenaga harian lepas yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan sering mengalami stres kerja dikarenakan banyaknya laporan keluhan yang terjadi di masyarakta terkait tentang kinerja mereka yang kurang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan stres krja terhadap kinerja tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan. Populasi yang digunakan adalah tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan. Menggunakan rumus slovin, dengan jumlah sampel sebanyak 53 responden. Analisis yang digunakan adalah uji Instrumen, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukan bahwa 1) gaji dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan dengan nilai 81,307 > 3,18dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. 2) Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai 3,500 > 2,009 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. 3) Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai 12,129 > 2,009 dan nilai sig. 0,000 < 0,05.

Kata kunci: Gaji, Stres kerja, Kinerja

Pendahuluan

Era Indrustri 4.0, kinerja tenaga harian lepas Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan memiliki peran yang sangat vital dalam menjaga kualitas lingkungan dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan berperan dalam menjaga kebersihan kota, menjaga taman-taman kota, dan melibatkan diri dalam proyek-proyek lingkungan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja mereka, termasuk gaji dan tingkat stres kerja.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan terkait kinerja tenaga harian lepas yang kurang maksimal yang disebabkan gaji yang tidak setimpal dengan kinerja yang dilakukan dan akibat kinerja yang melebihi batas waktu yang ditentukan menyebabkan para tenaga harian lepas mengalami stres kerja maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam terkait permasalahan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan.

Tinjauan pustaka

a. Kinerja

Afandi (2018) kinerja yaitu suatu penyampaian atau hasil dari kinerja pegawai maupun sosok inividu dalam sebuah organisasi dan perushaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta tanggung jawab yang diberikan demi tercapainya tujuan bersama. Adapun

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 6 No 1 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

indikator menurut Affandi (2018) yaitu 1.) kuanititas kerja , 2.) kualitas kerja, 3.) efesiensi, 4.) disiplin kerja, 5.) inisiatif 6.) ketelitian, 7.) kepemimpinan, 8.) kejujuran, 9.) kreatifitas

b. Gaji
Menurut Kadarisman (2020) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai pegawai yang memberikan kontribusi dalam organisasi. Adapun indikator Gaji menurut Kadarisman (2020) yaitu 1.) kelayakan, 2.) Motivasi kerja, 3.) kepuasan kerja

c. Stres kerja
Menurut Robbin (2017) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainya. Adapun indikator stres kerja menurut Robbin (2017) yaitu 1.) beban kerja, 2.) sikap pimpinan, 3.) peralatan kerja, 4.) kondisi lingkungan kerja, 5.) karir

Metode penelitian
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan stres kerja terhadap kinerja tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan Dan Pertamanan Kota Pasuruan. Penelitian ini mengguakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan yaitu tenaga harian lepas Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan Dan Pertaman Kota pasuruan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik probability sampling dengan penarikan sampel menggunakan rumus slovin sampel yang digunakan sebanyak 53 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Instrumen penelitian, Uji asumsi klasik, Analisis regresi berganda, Uji f dan Uji T.

Hasil Dan Pembahasan
Instrumen Penelitian
Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur *valid* atau tidaknya suatu kuisioner. Syarat minimum untuk dianggap suatu intrumen valid yaitu nilai indeks memilik nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Dimana R_{tabel} diperoleh dari df (*degree of freedom)* = n – 2 dengan signifikansi 5 % (0,05), dan n merupakan jumlah sampel.
Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 reponden sehingga didapat R_{tabel} 0,265. Hasil penelitian ini dapat diliat dari tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Gaji (X1)	X1.1	0,757	0.270	Valid
	X1.2	0,794	0.270	Valid
	X1.3	0,754	0.270	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0.614	0.270	Valid
	X2.2	0.809	0.270	Valid
	X2.3	0.791	0.270	Valid
	X2.4	0.793	0.270	Valid
	X2.5	0.783	0.270	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.845	0.270	Valid
	Y2	0.764	0.270	Valid
	Y3	0.796	0.270	Valid
	Y4	0.798	0.270	Valid
	Y5	0.828	0.270	Valid
	Y6	0.831	0.270	Valid
	Y7	0.653	0.270	Valid
	Y8	0.858	0.270	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 6 No 1 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
	Y9	0.844	0.270	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan dari tabel 6 diatas dimana pengujian validitas instrument penelitian (kuisioer) dengan masing-masing pertanyaan yang diajukan kepada responden mendapatkan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan data penelitian ini dikatakan valid dan dapat dilakukan pengujian tahap selanjutnya.

Uji Reabilitas

Ghozali (2018:45) menjelaskan uji Reliabilitas merupakan tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai (α) > 0,60. Hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai *Cronbach's Alpha*	Keputusan
Gaji	3	0,640	Reliabel
Stres Kerja	5	0.813	Reliabel
Kinerja	9	0.931	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Pada tabel 7 diatas dapat diketahui hasil ui reabilitas bahwa semua variabel memiliki koefisien nilai Alpha yang cukup besar diatas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel dari kuisioner dapat dikatakan realibel yang berarti bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisioner yang realibel atau handal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil Uji *One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test*

Kriteria	Nilai	Keterangan
Monte Carlo Sig. (2 tailed)	0,295	Residual berdistribusi normal

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian tabel 16 menunjukan nilai sig. 0,295 > 0.05 maka dikatakan normal yang artinya model regresi variabel Gaji (X1), Stres kerja (X2) dan Kinerja (Y) mempunyai data berdistribusi normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Pengaruh Gaji Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaji (X1)	0,999	1.001	Tidak Terjadi Multikolinearitas

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 6 No 1 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

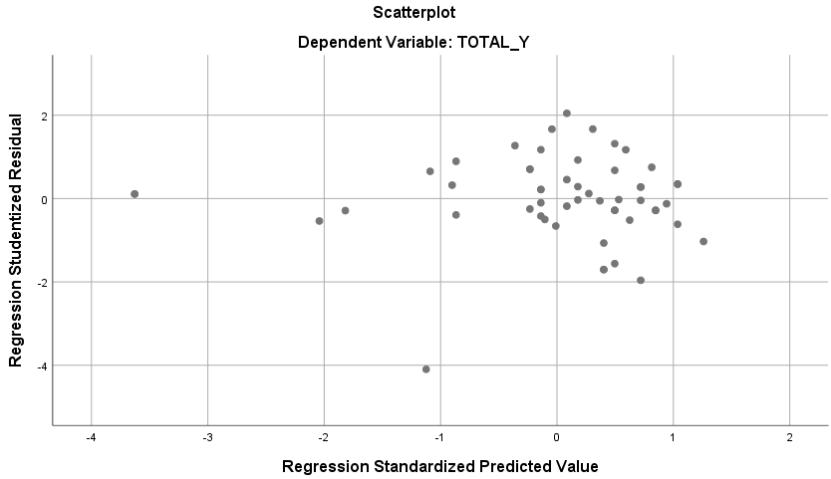
Stres Kerja (X2)	0,999	1.001	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 17 dapat dikatakan bahwa variabel gaji (X1) dan stres kerja (X2) sama sama memiliki nilai *tolerance value* sebesar 0,999 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,001 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu gaji (X1) dan stres kerja (X2) tidak terjadi multikolinearitas dalam mempengarui kinerja (Y) sebagai variabel dependen.

c. Uji Heterokesdastistas

Hasil Uji Scatterplot



Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasrkan gambar 3 bahwa ZPRED dan SRESID mnujukan bahwa titik-titik secara acak dan tidak membentuk pola tertentu dengan jelas serta menyebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan layak untuk memprediksi variabel gaji (X1) dan stres kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y).

d. Uji Linearitas

Pengaruh Gaji Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Variabel	Deviation from linerity		Keterangan
	sig.	Alpha	
Hubungan Gaji (X1) dengan Kinerja (Y)	0,092	0.05	Linier
Hubungan stres kerja (X2) dengan Kinerja (Y)	0,452	0.05	Linier

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 18 dapat dilihat bahwa nili signifikansi pada deviation from linearity variabel gaji (X1) yaitu 0,092 > 0,05 dan pada variabel stres kerja (X2) yaitu 0,452 > 0,05 yang membuktikan bahwa hubungan gaji (X1) dan stres kerja (X2) dengan kinerja (Y) adalah linier.

Teknik Analisis Data
Analisis Regresi Berganda

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 6 No 1 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pengaruh Gaji Dan Stres kerja Terhadap Kinerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	Unstandarized Coefficient		Pengaruh
		B	Std. Error	
Gaji (X1)	Kinerja (Y)	1.252	0.240	Positif
Stres Kerja (X2)		1.783	0.832	Positif
Constant: Unstandardized Coefficient (B= -15.143; Std Error = 5.381)				

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda pada tabel 19 maka dapat diuraikan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = -15.143 + 1.252\ X_1 + 1.783\ X_2}$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar -15.143 menyatakan bahwa jika variabel gaji X1 dan stres kerja (X2) memiliki nilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan. Maka nilai kinerja adalah -15.143.
b. Variabel gaji (X1) memiliki nilai sebesar 1.252. hal ini menunjukan jika gaji mengalami kenaikan 1% maka akan naik kinerja sebesar 1.252 atau 1.25% dengan asusmsi variabel independen dianggap konstan.
c. Variabel stres kerja (X2) memiliki nilai sebesar 1.783. hal ini menunjukan jika stres kerja mengalami kenaikan 1% maka akan menurun kinerja sebesar 1.783 atau 1.78% dengan asumsi variabel independen dianggap konstan dengan di dukung nilai kontan yang negatif.

Uji Similtan (Uji F)

Pengaruh Gaji Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	f_{hitung}	f_{tabel}	Sig.	Keterangan
Gaji (X1)	Kinerja (Y)	81.307	3,18	0.000	$H_{1.1}$ Diterima
Stres Kerja (X2)					

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasrkan tabel 21 diatas menunjukan bahwa hasil uji pada variabel independen yaitu gaji (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y). hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi dan perhitungan menggunakan taraf kesalahan 5% (0,05) yaitu F_{tabel} = (df1;df2) atau (k;n-k) = (2;51) = 3,18 dengan nilai sig.0,000 < 0,05 dan F_{hitung} yaitu 81,307 > 3,18, artinya H1 diterima atau gaji (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja (Y).

Uji Parsial (Uji T)

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Gaji (X1)	Kinerja (Y)	3.500	2.008	0,001	$H_{1.2}$ Diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 22 diatas menunjukan bahwa hasil uji pada masing masing variabel (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel (Y). hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi t_{tabel} yaitu (α/2;n-k-1) (0,05/2;53-2-1) = 2,008.

Hasil nilai dari variabel gaji (X1) yaitu sig.0,001 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,500 > 2,008, artinya $H_{2\ diterima}$ atau variabel gaji (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 6 No 1 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Stress Kerja (X2)	Kinerja (Y)	12.129	2.008	0,000	$H_{1.3}$ Diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Hasil nilai dari variabel stres kerja (X2) yaitu sig. 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 12,129 > 2,008, artinya H_3 diterima atau variabel stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (Rsquare)

Pengaruh Gaji Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	R Square
Gaji (X1)	Kinerja (Y)	0.765
Stres Kerja (X2)		

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasrkan tabel 20 menunjukan bahwa hasil uji koefisien daterminasi sebesar 0,765 sehingga nilai R square dikatakan sangat besar. Artinya kedua variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dengan nilai 0,765 atau 76,5%. Sedangkan sisanya 23,5% dipengarui variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh gaji dan stres kerja terhadap kinerja
   Berdasrkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaji dan stres kera berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan. Hal ini dapat dibuktkan berdasarkan hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 81,307 > 3,18, dan nilai sig. 0,00 < 0,05, artinya hipotesis pertama yaitu H_1 diterima. Hasil koefesien determinasi (R square) menunjukan bahwa gaji dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0,765 atau 76,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya sebesar 23,5%.
   Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukan bahwa gaji dan stres kerja yang mempengarui kinerja yang menyatakan gaji yang diterima tenaga harian lepas sudah sesuai dengan kinerja tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan dengan sikap pimpinan yang sangat mempengarui kinerja para tenaga harian lepas dapat meningkatkan disiplin kerja yang menunjang peningkatan kinerja tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan. Berdasrkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis didalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian. Secara parsial dan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan.

2. Pengaruh gaji terhadap kinerja
   Berdasrkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas di Dinas

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 6 No 1 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasrkan hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,500 > 2,008 dan nilai sig. 0,001 < 0,05, artinya hipotesis kedua yaitu H_2 diterima yang artinya gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
Hasil ini menunjukan bahwa gaji berpengaruh secara positif mempengarui kinerja yang menyatakan gaji yang diterima tenaga harian lepas belum sesuai dengan kinerja yang dikerjakan tenaga harian lepas. Dimana gaji yang diterima hal ini ditunjukan selama ini tenaga harian lepas sudah bekerja secara maksimal sesuai dengan batas waktu yang ditentukan namun gaji yang diterima belum setimpal.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Berdasarkan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 12,129 > 2,009 dan nilai sig. 0,000 < 0,05, artinya hipotesis H_3 diterima atau variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
Hasil ini menunjukan bahwa stres kerja memberikan pengaruh bagi kinerja tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan di Kota Pasuruan dalam menjalankan tugasnya. Yang menyatakan bahwa tenaga harian lepas merasakan stres kerja karena sikap pimpinan sangat mempengarui kinerja tenaga harian lepas dalam bekerja, sikap pimpinan yang kurang tanggap terhadap setiap keluhaan tenaga harian lepas dan sikap pimpinan yang kurang adil yang dirasakan oleh tenaga harian lepas, seperti adanya senioritas pada tenaga harian lepas yang menimbulkan ketidaksamaan sikap perlakuan pimpinan yang mengakibatkan stres kerja dialami tenaga harian lepas. Peralatan kerja juga yang masih kurang memadahi dalam menunjang pekerjaan para tenaga harian lepas dan beban kerja yang berlebihan dari sikap pimpinan yang menimbulkan stres kerja tenaga harian lepas.

Kesimpulan

Berdasarkan pengujian pada hipotesis pertama pada uji secara simultan (uji F) menunjukan bahwa variabel gaji dan stres kerja secara Bersama sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan. Artinya kelayakan gaji yang diterima oleh tenaga harian lepas belum sesuai dengan kinerja tenaga harian lepas dengan sikap pimpinan yang sangat mempengarui kinerja tenaga harian lepas kurang adil, maka dapat mempengarui kinerja tenaga harian lepas dalam melaksanakan tugas di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan.

Saran

a. Melihat dari penjelasan gaji, diharapkan bagi Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan yaitu dapat memberikan gaji yang layak sesuai dengan kinerja tenaga harian lepas sesuai dengan kinerjanya dan memberikan motivasi kerja tenaga harian lepas dalam bekerja agar para tenaga harian lepas termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan.
b. Mengacu pada stres kerja, diharapkan Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan dapat meminimalisir stres kerja yang terjadi pada tenaga harian lepas khsususnya terjadi karena banyaknya beban kerja yang diemban oleh para tenaga harian lepas dengan sikap pimpinan yang tanggap dan adil serta dapat memberikan fasilitas kenyamanan dalam bekerja dan memberi relaksasi hiburan bagi para tenaga harian

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 6 No 1 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

lepas, seperti family gathering untuk menjalin hubungan antara pemimpin dan para tenaga harian lepas yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). *Manajemen SumberDaya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Penelitian Praktik.* Rineka Cipta.

Hasibuan. (2020). manajemen sumber daya manusia . *jurnal penelitian, pengembangan ilmu manajemen dan akuntansi STIE putra perdana indonesia* , 3415.

Hasni. (2020). Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT Kredit plus di kota Makasar . *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* , 6(1), 96.

Hasrudy. (2021) Pengaruh Gaji Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan pencacatan Sipil Provinsi Sumatra Utara. Humaniora Volume 1

Kadarisman. (2020). pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. uniplasindo interbuana pandaan . *jurnal aplikasi manajemen dan inovasi bisnis* , 2(2) 66.

Rivai, (2016). Analisis Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Bedah Sentral (IBS) RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta. *Jurnal Ekonomi Perdesaan: Ekonomi Perdesaan dan Manajemen* , 1(1).

Robbins, (2017). *Organizational Behaviour.* Salemba Empat, Jakarta: Salemba Empat, Jakarta.