



**Pengaruh Stres, Kerja Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn XII Sumber Tengah Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember
Muhammad Fakri Arifin^a, Tamriatin Hidayah^b, Nely Supeni^c**

^aMahasiswa STIE Mandala Jember, fahriarifin62@gmail.com

^bDosen STIE Mandala Jember, titin@stie-mandala.ac.id

^cDosen STIE Mandala Jember, nely@stie-mandala.ac.id

E-mail Penulis Korespondensi : titin@stie-mandala.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Dikirim 4 Oktober 2021

Direvisi 6 November 2021

Diterima 16 November

2021

Keywords:

Work Stress, Work Discipline, Work Spirit, Employee Performance and PTPN XII Sumber Tengah Desa.Silo, Kec. Silo Kab.Jember.

Kata Kunci:

Stres Kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan Dan PTPN XII Sumber Tengah Desa.Silo, Kec. Silo Kab. Jember.

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous influence of the variables of work stress, work discipline and work spirit on the performance of permanent employees of PTPN XII Sumber Tengah Desa.Silo, Kec. Silo Kab. Jember. The data used in this study were primary data in the form of data from questionnaires and secondary data in the form of vision and mission, values and organizational structure which were obtained directly from PTPN XII Sumber Tengah Silo Village, Silo District, Jember Regency. The data processing method in this study uses the Research Indicator Test Analysis method, namely Validity Test and Reliability Test, Classical Assumption Test, namely Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test and Autocorrelation Test, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination Analysis and Hypothesis Testing, namely t-test and test F, with the help of SPSS 20 analysis tool. The results showed that the variables of work stress and work morale partially had no significant and positive effect on the performance of employees of PTPN XII Sumber Tengah Silo Village, Kec. Silo Kab. Jember and the variable work discipline partially had a significant effect and positive on the performance of employees of PTPN XII Sumber Tengah Silo Village, Kec. Silo Kab. Jember, and simultaneously the variables of work stress, work discipline and work spirit affect the performance of employees of PTPN XII Sumber Tengah Desa. Silo, Kec Silo Kab. Jember

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara Parsial dan Simultan dari variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PTPN XII Sumber Tengah Desa.Silo,Kec.Silo Kab.Jember. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data Primer yang berupa data dari kuisioner dan data sekunder berupa visi misi,tata nilai dan struktur organisasi yang di dapat langsung dari PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember. Metode pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode Analisis Uji Indikator Penelitian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas Dan Uji Autokorelasi, Regresi Linier Berganda , Analisis Koefisien Determinasi Dan Uji Hipotesis yaitu Uji t dan Uji F, dengan bantuan alat analisis SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja Dan Semangat Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember dan variabel Disiplin Kerja secara parsial Berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo,Kec.Silo Kab.Jember, serta secara Simultan variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN XII Sumber Tengah Desa.Silo, KecSilo Kab.Jember.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi- pribadi yang mau bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang secara maksimal. Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan Aset terpenting dalam sebuah organisasi, yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Hal tersebut yang membuat perusahaan

sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu SDM. Dimana saat ini, mengumpulkan tenaga kerja yang baik semakin sulit didapatkan, terlebih lagi dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan, Luthans (2006).

Stres Kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, pola pikir dan kondisi seseorang (Gibson, 1996) Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantaraan oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Disiplin Kerja juga merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana Disiplin Kerja merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. (Hasibuan, 2007: 193-194) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Fathoni (2006: 172) menjelaskan kedisiplinan adalah kesadaran dan

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sofyandi (2008:6), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi atau upaya dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operasional sumber daya manusia yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien..

Stres Kerja

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksiantara simulasi dan

responden. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Disiplin Kerja

Disiplin Menurut Bejo Siswanto (2005:291) adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Semangat Kerja

Semangat kerja atau normal kerja adalah sikap-sikap dari individu-individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuan secara menyeluruh dengan kebutuhan utama organisasi Westra (Tohardi, 2006:428)..

Kinerja Karyawan

Menurut Siagin (2006:185) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi dan kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerjasama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiono (2011:80), dalam Mahir Pradana, (2016:4), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini jumlah karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara XII Sumber Tengah Kabupaten Jember sebanyak 44 karyawan tetap, sehingga populasi dalam penelitian ini sebanyak 44 karyawan tetap. Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya sebagai sampel disebut *total sampling*. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel pada penelitian ini adalah teknik *Sensus Sampling* (Sampel Sensus). Sugiono (2011:122) mengatakan sampel sensus adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga 44 karyawan tetap semuanya dijadikan sampel penelitian.

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji instrumen pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari responden terhadap kuesioner layak atau tidak. Uji instrumen ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian instrumen dilakukan dengan menggunakan alat program SPSS versi 20. terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator Variabel Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Semangat Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua *item* pertanyaan variabel Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Semangat Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Dinyatakan valid. Sedangkan pada pengujian reliabilitas Menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Strs Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Semangat Kerja (X3) Dan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Cronbach Alpha atau r alpha diatas 0,60. Hal ini membuktikan instrumen penelitian berupa kuesioner ini telah reliabel karena r alpha yang bernilai lebih besar.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Dari uji normalitas yang dilakukan, diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai dari Asym Sig sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini rmemenuhi asumsi normalitas.

Diketahui bahwa Uji Normalitas nilai signifikasi asymp sig(2-tailed) sebesar 0.894 lebih besar dari 0.05 , maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas , dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi. Uji multikolinearitas berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistics* yang dapat dilihat pada tabel 4.12 diketahui bahwa model tidak terjadi multikolinieritas. Hal tersebut ditandai dengan nilai VIF < 10 dan tolerance $> 0,1$. Uji heteroskesdasitas menunjukkan hasil Uji Heteroskesdasdisitas dengan menggunakan *scatter plot* yaitu titik-titik yang dihasilkan pada gambar tersebut menyebar dan berbentuk tidak beraturan sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskesdastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Uji ini juga melihat besaran R square untuk mengetahui berapa persen (%) varian pada variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dan melihat signifikan atau tidaknya koefisien regresi dari masing-masing variabel independen.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,819	4,288		1,357	,182
	stres kerja	,139	,246	,076	,567	,574
	disiplin kerja	,725	,149	,622	4,861	,000
	semangat kerja	,032	,221	,019	,147	,884

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 5,819 + 0,139X_1 + 0,725X_2 + 0,032X_3$$

Koefisien Diterminasi (R²)

Menunjukkan nilai $R^2 = 0,371$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) disumbangkan sebesar 37,1% oleh variabel Stres Kerja (X_1), Diiplin Kerja(X_2), Semangat Kerja (X_3), sedangkan sisanya sebesar $100\% - 37,1\% = 62,9\%$ dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak di teliti pada penelitian ini seperti variabel Kinerja Karyawan, keputusan Kinerja di Pabrik, kebutuhan untuk Kinerja.

Uji Hipotesis

Uji t

Untuk menguji Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Terikat (Y) Secara Bersama - sama (J.Supranto, 2001). Hasil Uji t sebagai berikut.

Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	5,819	4,288		1,357	,182
1	stres kerja	,139	,246	,076	,567	,574
	disiplin kerja	,725	,149	,622	4,861	,000
	semangat kerja	,032	,221	,019	,147	,884

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

1. Stres Kerja (X1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi bergand Uji t, menunjukkan bahwa t_{hitung} pada Variabel Stres kerja (X_1) sebesar 0,567 dan t_{tabel} sebesar 2,02108. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 0,567 < t_{tabel} 2,02108, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, sehingga secara parsial variabel Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember

2. Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi berganda Uji t, menunjukkan bahwa t_{hitung} pada variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 4,861 dan t_{tabel} sebesar 2,02108. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 4,861 > t_{tabel} 2,02108, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa terdapat pengaruh linier antara variabel bebas dengan variabel terikat, sehingga secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember.

3. Semangat Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi berganda Uji t, menunjukkan bahwa t_{hitung} pada variabel semangat (X_3) sebesar 0,147 dan t_{tabel} sebesar 2,02108. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 0,147 < t_{tabel} 2,02108, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, sehingga secara parsial variabel semangat kerja tidak berpengaruh secara

signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember.

Uji F

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104,936	3	34,979	9,451	,000 ^b
	Residual	148,041	40	3,701		
	Total	252,977	43			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut. Nilai F_{hitung} sebesar 9,451 dengan ketentuan $F_{tabel} \frac{df1}{df2}$ atau $\frac{3}{40}$ untuk 5% sebesar 2,84, dengan kriteria pengujian diatas maka F_{hitung} sebesar $9,451 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,84 yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel independen *Stres Kerja* (X_1), *Diipin Kerja* (X_2), *Semangat Kerja* (X_3), secara Simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di *PTPN XII Sumberr Tengah Desa Silo, Kec.Silo Kab.Jember*.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa Stres Kerja yang ada di kebun sumber tengah desa silo, dengan indikator gejala-gejala fisiologis, gejala-gejala psikologis, dan gejala-gejala prilaku dengan hasil tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin lemah stres kerja maka kinerja karyawan semakin (H1 ditolak). Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa tidak ada pengaruh signifikan dan positif dari stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian dari silvi Sondari Dkk (2019), yang menyatakan bahwa pengaruh yang signifikan dan positif dari stres kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Uji t terhadap hipotesis kedua (H2) Disiplin Kerja merupakan salah satu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, dan ketaatan dalam standar kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian menunjukkan peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo, Kecamatan Silo Kabupaten Jember artinya semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan maka kinerja karyawan semakin meningkat (H2 di terima). Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Amdianti Dkk (2015), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Semangat Kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa semangat kerja dengan indikator antusiasme, keaktifan, inisiatif, dan loyalitas yaitu dengan hasil tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin lemah semangat kerja maka akan kinerja karyawan semakin lemah (H3 ditolak). Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa tidak ada pengaruh signifikan dan positif dari semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian dari Ishak Syahropi (2016), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari semangat kerja dan kinerja karyawan.

d. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo Kecamatan Silo Kabupaten Jember

Hasil analisis regresi berganda pada Uji F terhadap hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan akan semakin meningkat (H4 diterima). Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Novita Wahyu Setyawati (2018) Dkk. yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari Stres Kerja < disiplin kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan penelitian secara umum mengenai “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember dapat disimpulkan bahwa : Hasil Uji t atau Uji parsial pada regresi berganda variabel Stres Kerja dan semangat kerja menghasilkan terdapat hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa stres kerja dan semangat kerja yang rendah tidak akan meningkatkan kinerja karyawan PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember. variabel Disiplin Kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN XII Sumber Tengah des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember. Hasil Uji F Simultan regresi berganda atas pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Ini membuktikan bahwa stres kerja, disiplin kerja dan semangat kerja meningkatkan kinerja PTPN XII Sumber Tengah des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember.

IMPLIKASI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen Stres Kerja, disiplin kerja dan semangat kerja untuk variabel stres kerja dan semangat kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN XII SUMBER TENGAH DES.SILO, Kec.Silo Kab.Jember, sedangkan secara simultan variabel stres kerja, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa variabel disiplin kerja di dalam Hal ini membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja didalam melakukan aktifitas kinerja karyawan yaitu sudah di terapkan beberapa kebiasaan kinerja yang akan berdampak baik setiap kinerja karyawan diantaranya adalah setiap karyawan diberi strategi dengan ini karyawan akan lebih paham dan mengerti tentang kinerja di perusahaan. Tetapi ada faktor lain yang menyebabkan Stres Kerja tidak Berpengaruh secara parsial karena gejala-gejala fisiologis, sehingga kinerja karyawan terhambat dan tertanggu untuk melakukan aktifitas kinerja, kemudian Disiplin Kerja juga sudah cukup baik di PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember. dikarenakan di dalam waktu kinerja banyak sekali pendukung untuk karyawan dapat melakukan pekerjaan contoh salah satu tingkat Kedisiplinan Kerja, Tingkat kewaspadaan dan ketaatan di dalam pekerjaan. Kemudian semangat kerja menjadi hal paling mempengaruhi dalam kinerja karyawan PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember. faktor yang menyebabkan tidak pengaruh yang signifikan dan positif dari semangat kerja terhadap kinerja karyawan yaitu

karena karyawan PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo, Kec.Silo Kab.Jember, memiliki kinerja yang baik terhadap sesama contohnya dalam interaksi dalam kinerja karyawan sangat menghargai kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan yang lain dengan ini karyawan sesama memiliki hubungan keterikatan yang baik. Tetapi ada faktor lain sehingga semangat kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan karena antusiasme karyawan yang terkadang, dengan hal ini kinerja karyawan dapat mempertahankan disiplin kerja dan semangat kerja melakukan aktifitas kinerja karyawan di PTPN XII Sumber Tengah Des.Silo keC.Silo Kab.Jember

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyani, Fitri Dan Farida, Lena, 2016 “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (pks) Pt.Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Tapah Darussalam Kab.Rokan Hulu*”, Vol.3 no.1, Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau.
- Julvia, Cristine 2016, “*Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” Junal Ilmiah Manajemen Bisnis, vol 16, No 1.
- Martha Ulina, Hutagalung & Sutrisna, Endang, 2015, “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) SEI ROKAN (KASUS KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN)*”, vol 2 no 1 pekan baru, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Kampus Binawidya.
- Nugraha, Aziz Abdul dan Wardani, 2017 “*Aprina Pratama, Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal*”, Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, Halaman 119-129, Jurnal Muqtasid.

Suwardin, Didin 2015, "*Evaluasi Kinerja Pengelolaan Pabrik Karet Remah: Studi Kasus Di Sumatera Selatan*" Jurnal Agro Industri Perkebunan vol 3 no 2 (halaman 108-121).

Siahaan, Elisabeth 2018, "*Faktor Pemicu Stress Kerja Dan Konflik Peran Ganda (Studi Kasus Pada Pekerja Wanita Di Industri Pengolahan Karet)*" vol 1 (Halam 015-021) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara.

Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung

Setyawati, Wahyu, Dkk, 2018 "*Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*" *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, vol.3, no.3,(Halaman 405-412), Fakultas Ekonomi UNIAT.

Sondari Dkk, Silvi "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari*", vol 1, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang.

Wing Wahyu Winarno, 2015. *Analisis Ekonometrika Dan Statistika Dengan E Views* edisi 4. Upp stim ypn.

Yunita², Anisa Dessy, Nora, Br. Sinulingga³, 2018, "*Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau*" *Journal of Management Science(JMAS)* Volume 1 No 1 STIE LMII Medan.

Yofandi, Ahmad 2017, "*Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan*

Nusantara V (Persero) Pekanbaru” vol 4 no 1 Pekanbaru, Faculty of
Economic Riau University, Pekanbaru