

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN SUDIROPRAJAN

Natalia Adolfia Lotu¹, Zandra Dwanita Widodo^{2*}, Laksono Sumarto³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tunas Pembangunan, Surakarta,

nataliolotu9@gmail.com¹, zandra.widodo@lecture.utp.ac.id²,

laksonosumarto@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa: (1) pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, (3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (4) pengaruh ketiga variabel secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan metode survey yang bersumber dari data pegawai di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu: Uji t menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji Determinan menunjukkan hasil 64,8% maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 64,8% dalam meningkatkan kinerja pegawai. Stres kerja merupakan variabel yang paling dominan dari dua variabel yang signifikan mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Stres Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine that: (1) the effect of work stress on employee performance, (2) the effect of work motivation on employee performance, (3) the effect of work discipline on employee performance, (4) the effect of the three variables together on employee performance. This research is a quantitative research. Quantitative research is a search method used to examine a particular population or sample by using a survey method sourced from employee data at the Sudiroprajan sub-district office. The conclusions of this study are: t test shows that work stress, work motivation, work discipline together have a significant effect on employee performance. Determinant test shows 64.8% results, it can be concluded that the ability of work stress variables, work motivation and discipline work by 64.8% in improving employee performance. Job stress is the most dominant variable of the two variables that significantly affect employee performance variables.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Work Motivation, Work Stress

PENDAHULUAN

Persaingan serta tuntutan profesionalitas yang meningkat menyebabkan banyaknya tekanan-tekanan yang wajib dihadapi individu pada lingkungan kerja. Selain tekanan ada juga lingkungan perekonomian pada Indonesia yg belum stabil dampak badai krisis yang berkepanjangan pula sangat berpotensi menyebabkan tekanan. Tekanan yang muncul akan berlangsung terus menerus berpotensi menyebabkan

kecemasan. Maraknya persaingan akibat tuntutan profesionalitas yang meningkat menyebabkan banyaknya tekanan-tekanan yang wajib dihadapi individu pada lingkungan kerja

Manajemen sumber daya manusia suatu organisasi sangatlah penting. Sebuah organisasi dengan orang-orang berbakat akan kompetitif dalam organisasi bisnis. Upaya sistematis untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan tenaga kerja berbasis kompetensi adalah paradigma baru. Keunggulan Kompetitif adalah posisi unik yang dikembangkan oleh perusahaan dalam menghadapi pesaing agar organisasi dapat bersaing dan tumbuh secara berkelanjutan (Filliantonietal, 2019).

Kualitas sumber daya manusia dapat dicapai melalui beberapa upaya, antara lain dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, meningkatkan disiplin, memberikan sanksi yang tegas, dan menilai prestasi kerja. Dengan pendidikan dan pelatihan, karyawan akan memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan, yang memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi dari sebelumnya (Pemula, 2017).

Disiplin menunjukkan keadaan atau sikap hormat yang ada dalam diri setiap pegawai untuk aturan dan peraturan organisasi. Disiplin pegawai sangat diperlukan peningkatan kinerja pegawai tanpa disiplin kerja dan aturan serta regulasi yang ada dalam organisasi seringkali diabaikan. Jika disiplin kerja pegawai tidak memadai (Irwanto & Febrina Melinda, 2015).

Kinerja karyawan di organisasi memungkinkan karyawan untuk melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas biasanya dibuat menggunakan indikator keberhasilan yang ditentukan dalam lingkungan kerja. Akibatnya, kita dapat melihat bahwa karyawan tersebut termasuk dalam tingkat kinerja tertentu. Kekuatan adalah kombinasi dari kemampuan dan upaya untuk menghasilkan apa yang dilakukannya (Ridwan, 2017).

Arif Yusuf Hamali (2018) mengatakan stres dalam sebuah pekerjaan menjadi isu yang semakin penting bagi pekerja, pengusaha dan masyarakat. Stres di tempat kerja menjadi isu yang semakin penting dalam iklim ekonomi saat ini, di mana pekerja dihadapkan pada situasi seperti terlalu banyak bekerja, penyakit kerja, kepuasan kerja yang rendah, dan kurangnya otonomi.

Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa stres bekerja renyah pada staf profesi pada setiap orang yang dapat melihat stress di tempat kerja gejala, emosi, ketidaknyamanan yang stabil, sendirian, insomnia, merokok berlebihan, tidak bisa santai, cemas, tegang, gugup, tekanan darah tingkatan dan alami kebingungan pencernaan.

Motivasi adalah untuk memberdayakan kekuatan pendorong untuk membangkitkan semangat dalam bekerja dalam diri seseorang untuk bekerja sama dan

bekerja secara efektif dan terintegrasi berusaha untuk mencapai suatu kepuasan (Hasibuan, 2017). Sedangkan motivasi bisa juga diartikan sebagai suatu benda atau keadaan yang dapat membangkitkan semangat dan motivasi kerja. Motivasi adalah tentang memberikan daya dorong bagi seseorang untuk membangkitkan semangat kerja, bekerja sama, bekerja secara efektif, dan diintegrasikan ke dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan (Sutrisno, 2016).

Menurut Priyono et.al. (2016), disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa dibalik disiplin diri dapat meningkatkan kemalasan diri dalam disiplin secara sadar dan menerapkan peraturan dalam perusahaan dan resmi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Edison, Anwar, & Komariyah (2017), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses yang terkait dengan tujuan atau kesepakatan, diukur selama periode yang ditetapkan sebelumnya. Kinerja dikatakan berhasil atau tidaknya pada sebuah organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara kelompok ataupun individu, kinerja diukur berdasarkan instrument-instrument yang dikembangkan pada studi yang bergantung dengan ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku, (Widodo, 2018)

Kelurahan Sudioprajan merupakan sebuah wilayah perkampungan tengah kota yang terletak di Kecamatan Jebres, Kota Surakarta. Terletak berdampingan dengan Pasar Gede, membuat pemukiman padat penduduk ini menjadi strategis dan sering diperbincangkan. Hal ini dikarenakan adanya akulturasi budaya antara masyarakat Tionghoa dan Jawa. Sebagai wilayah yang dihuni hampir separuhnya oleh masyarakat Tionghoa, Kelurahan Sudioprajan juga disebut sebagai Kampung Pecinan. Pencampuran dua budaya tersebut telah terjadi sejak zaman colonial Belanda dan Kasunanan Surakarta masih berdiri.

Kelurahan Sudioprajan sebagai lembaga pemerintahan yang bergerak dalam bidang pelayanan publik yakni melayani masyarakat, dapat diketahui kerap sering terjadi dalam pelayanan antar pegawai kantor dan masyarakat dari perbedaan akulturasi budaya, agama, suku dan ras serta lingkungan kerja yang berbeda dapat berpengaruh dalam memberikan pelayanan dan informasi. Dalam lingkungan kerja setiap individu akan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai suatu tujuan hal ini berkaitan juga dengan stres kerja dari pegawai sebagai pengaruh kerja-nya dari perorangan mau pun kelompok yang berimbas pada kedisiplinan pegawai dan jam kerja serta peraturan tata tertib yang sering terjadi pada pegawai yang masih belum disiplin waktu yang menyebabkan kurangnya kenyamanan serta motivasi dan kinerja dari setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Laporan RENSTRAMAS Tahun 2021-2026 Kelurahan Sudioprajan ,n. d.).

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sudioprajan Kecamatan Jebres

Kota Surakarta. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁:** Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₂:** Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₃:** Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₄:** Stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh pegawai di Kantor Kelurahan Sudioprajan yang berjumlah 15 pegawai berdasarkan data yang diperoleh di Kantor Kelurahan Sudioprajan. Sampel penelitian menggunakan sampel total seluruh populasi pegawai yang ada di Kantor Kelurahan Sudioprajan.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), sedangkan variabel bebas yang digunakan adalah stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara kuesioner. Uji kualitas data dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan melalui uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas ini ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,25765507
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,107
	Negative	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		,675
Asymp. Sig. (2-tailed)		,752

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data yang diolah 2022

Dari Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa uji normalitas data menggunakan uji Kolmogorof menggunakan nilai 0.675 dan Asymp.sig. (2-tailed) 0,752 > 0,05 Artinya

semua variabel yang digunakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Kriteria penentuan multikolinieritas adalah adanya multikolinieritas jika toleransi >0,1 dan faktor varians (VIF) >10.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6,377	3,631		-1,756	,088		
	Stres Kerja	,431	,075	,569	5,752	,000	,925	1,081
	Motivasi Kerja	,218	,105	,219	2,065	,046	,806	1,241
	Disiplin Kerja	,488	,104	,487	4,702	,000	,841	1,189

c. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah 2022

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa toleransi untuk setiap variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menyimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak memiliki multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Model yang baik adalah yang memenuhi asumsi homoskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations			
			Stres Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Stres Kerja	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	1,000	-,288	,089	,665**
		N	40	40	40	40
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	-,288	1,000	,130	,035
		N	40	40	40	40
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	,089	,130	1,000	,403**
		N	40	40	40	40
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	,665**	,035	,403**	1,000
		N	40	40	40	40

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa

variabel yang diuji tidak mengandung varians yang heterogen karena signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%).

Hasil Analisis Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6,377	3,631				
	Stres Kerja	,431	,075	,569	5,752	,000	,925
	Motivasi Kerja	,218	,105	,219	2,065	,046	,806
	Disiplin Kerja	,488	,104	,487	4,702	,000	,841

d. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumbe: Data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi untuk analisis atau penelitian ini adalah:

- 1) $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$
- 2) $Y = -6,377 + 0,431X_1 + 0,218X_2 + 0,488X_3 + 3,631$
- 3) $a = -6,377$ artinya stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja adalah konstanta, maka kinerja pegawai di Kelurahan Sudiroprajan negatif dan bernilai sebesar -6,377.
- 4) $b_1 = 0,431$ artinya Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai di Kelurahan Sudiroprajan, maka ketika stress kerja membaik, kinerja pegawai meningkat, dengan asumsi bahwa variabel lain meningkat secara konstan.
- 5) $b_2 = 0,218$ artinya Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai di Kelurahan Sudiroprajan, dengan kata lain peningkatan motivasi kerja meningkatkan kinerja pegawai, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan.
- 6) $b_3 = 0,488$ artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai di Kelurahan Sudiroprajan, artinya peningkatan disiplin kerja meningkatkan Kinerja pegawai, dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji-t

Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Uji T

Hubungan Variabel	Koefisien B	Sig	Keterangan
-------------------	-------------	-----	------------

Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai	0,431	0,000	Terbukti H1
Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai	0,218	0,000	Terbukti H2
Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai	0,488	0,000	Terbukti H3

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan Tabel 5 berikut ditunjukkan:

a. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,431 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 terbukti.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,218 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 terbukti.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,488 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 terbukti.

Uji-F

Pada taraf signifikansi 5%, criteria pengujiannya adalah:

Tabel 7. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127,914	3	42,638	24,883	,000 ^a
	Residual	61,686	36	1,714		
	Total	189,600	39			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, StresKerja, MotivasiKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: Data yang diolah 2022

Nilai signifikansi 0,000 diperoleh berdasarkan uji F pada tabel 7.1 adalah nilai signifikansinya $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (stress kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

Uji Koefisien Determinan

Nilai koefisien determinan untuk variabel penelitian ini dapat diperoleh dari tabel berikut:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b					
Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,821 ^a	,675	,648	1,309	1,963

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, kita dapat melihat bahwa kuadrat yang disesuaikan dari R adalah 0,648 atau 64,8%. Rasio pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 64,8. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 64,8% dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya stres kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sidiroprajan Kecamatan Jebres Kota Surakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan hal yang sama dengan penelitian sebelumnya oleh Imam Rosyadi (2020), Bryan Filliantoni (2019), Anik Irawati (2018) Muhammad Ridho (2019) dinyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya motivasi kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sudiroprajan Kecamatan Jebres Kota Surakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan hal yang sama dengan penelitian sebelumnya oleh Anik Irawati (2018), Muhammad Ridho (2019), Nusahanah (2019), Imam Rosyadi (2020) dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya disiplin kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja pegawai di

Kantor Kelurahan Sudiroprajan Kecamatan Jebres Kota Surakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan hal yang sama dengan penelitian sebelumnya oleh Bryan Filliantoni (2019) dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, (1) stress kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Sudiroprajan Kecamatan Jebre Kota Surakarta; (2) kemampuan variabel stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 64,8% dalam meningkatkan kinerja pegawai; dan (3) stres kerja merupakan variabel yang paling dominan dari dua variabel yang signifikan mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan dengan keterbatasan, maka saran yang dapat diberikan pada Kantor Kelurahan Sudiroprajan Kecamatan Jebres Kota Surakarta sebagai berikut: (1) untuk kepentingan karyawan perlu memberikan perhatian sebanyak mungkin terhadap kondisi stres kerja yang dihadapi oleh setiap karyawan; (2) pimpinan Kantor Kelurahan Sudiroprajan perlu memperhatikan segala kebutuhan setiap karyawan; (3) terus meningkatkan kedisiplinan dengan mengikuti aturan jam kerja yang telah ditetapkan di kantor Kelurahan Sudiroprajan; (4) meningkatkan motivasi kerja para karyawan melalui komunikasi yang baik, dan (5) bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk melakukan penelitian terhadap variabel lain selain variabel stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang lebih mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01), 119–130. <https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.460>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya* (cetakan ke). CAPS (Center For Academic Publishing Server), 2018.
- Hasibuan, M.S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irwanto, T., & Febrina Melinda, T. (2015). Pengaruh Disiplin dan Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *EKOMBISREVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 215–228. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v3i2.148>
- Laporan RENSTRAMAS tahun 2021-2026 Kelurahan Sudiroprajan. (n.d.). Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen*

- Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Pemula, P. D. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Sungguminasa*.110265,110493.
- Priyono, P., Marzuki, & Soesatyo, Y. (2016). Influence Of Motivation And discipline on the performance of employees (Studieson, CV Eastern Star Home In Surabaya). *Global Business and Management Research: An International Journal*,5,212–220.
- Ridwan, M. (2017). Jurnal kompilek. *Jurnal Kompilasi Ilmu Ekonomi*, 3(2), 57–68.
- Sutrisno, E.(2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widodo, Z. D. (2018). Keterkaitan Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Psikologi, Komitmen Afektif pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Arpeni Pratama Ocean Line Tbk Cabang Jepara). UNS (Sebelas Maret University).