

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI MALUKU UTARA****Oleh****Risman S.A Rajak¹, Sri Ekanti Sabardini²**¹STIM YKPN Yogyakarta²STIM YKPN YogyakartaE-mail: ¹[diniekanti@gmail.com](mailto:dinieanti@gmail.com)**Article History:**

Received: 03-11-2022

Revised: 12-12-2022

Accepted: 24-12-2022

Keywords:

Motivation, Work

Environment, Work Stress,

Performance

Abstract: *The National Narcotics Agency of North Maluku Province is an Indonesian Non-Ministry Government Institution is one of representatives from 33 provinces throughout Indonesia which is located in Ternate City. This study aims to analyze the effect of motivation, work environment and work stress on employee performance at BNNP North Maluku. The sample in this study were 52 employees of the BNNP North Maluku. The sampling technique used was the Non-probability sampling model. The analytical method used is the method of multiple linear regression analysis, t test and coefficient of determination. The results of the data from this study are that motivation does not affect employee performance at BNNP North Maluku, work environment affects employee performance at BNNP North Maluku, and stress does not affect employee performance at BNNP North Maluku.*

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam mengelola sumberdaya manusia adalah kinerja pegawai. Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja, atau dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (1). Kinerja karyawan di pengaruhi beberapa faktor seperti, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin, komitmen, kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas dan gaya kepemimpinan (2).

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala upaya untuk mencapai kepuasannya (3). Motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (4). Salah satu variabel berpengaruh lain terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagian kelompok (5). Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja tersebut nyaman dan

memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman dan kondusif maka akan berakibat pada suasana kerja terganggu dan pada akhirnya mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor yang diperhatikan yang lain terhadap kinerja adalah stress kerja. Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang di rasakan karyawan dalam menghadapi pekerjaan. penyebab terjadinya stress kerja antara lain yaitu beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja (6).

Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara merupakan sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika. BNNP Maluku Utara adalah salah satu dari perwakilan dari 33 provinsi diseluruh Indonesia yang terletak di Kota Ternate. Observasi awal yang dilakukan menunjukkan adanya fenomena yang terjadi bahwa beberapa pegawai sering bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai, dan juga pegawai yang menunda-nunda pekerjaan yang dilakukan. Fenomena lain yang teramati adalah ruangan kerja yang sempit, penataan barang kurang rapi, dan beberapa ruang kerja ditempati oleh lebih dari satu devisi. Sirkulasi udara diruangan rehabilitasi kurang baik dan sangat sempit sehingga tidak nyaman digunakan untuk bekerja. Sikap atasan yang selalu menuntut menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sering kali membuat pegawai merasa frustrasi. Terjadi juga konflik antar pegawai sehingga ada ketidaknyaman dalam bekerja. Kondisi tersebut menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal dan kinerjanya menurun.

Terdapat beberapa perbedaan yang terjadi dari hasil penelitian terdahulu tentang kinerja pegawai dengan variabel terkait motivasi, lingkungan kerja dan stress kerja. Penelitian Simatupang (Simatupang et al., 2020), dan penelitian Musa (8) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Sedangkan penelitian yang dilakukan Katiandagho (9) , penelitian Dermawan (10,11) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Simatupang (Simatupang et al., 2020) dan penelitian Hasibuan (13) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Hamonangan (14) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BNN Jakarta Timur selama pandemi covid-19. Penelitian yang dilakukan Abdillah (15) dan penelitian Setyawati (16) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Amin (Amin, 2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian menjadi latar belakang penelitian ini.

LANDASAN TEORI

1. Motivasi

Menurut Maslow (17) manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Motivasi merupakan

timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual (4). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut (18). Indikator yang digunakan untuk variabel motivasi menggunakan Maslow yaitu : (1) Kebutuhan fisiologis (2) Kebutuhan keamanan dan rasa aman (3) Kebutuhan sosial (4) Kebutuhan harga diri (5) Kebutuhan penghargaan (6) Kebutuhan aktualisasi diri/ kebutuhan pengembangan diri

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagian kelompok (5). Sedangkan Berdasarkan definisi terdapat lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berhubungan langsung dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik merupakan keadaan fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung atau tidak langsung, tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan non fisik misalnya hubungan kerja antar rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis juga berpengaruh terhadap produktifitas dan kinerja karyawan (19). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (20) Indikator yang digunakan untuk mengukur Lingkungan Kerja (4) diukur dari : (1) penerangan di tempat kerja (2) Temperature Suhu (3) Sirkulasi Udara (4) Kebisingan ditempat kerja (5) Dekorasi dan tata warna ruang kerja (7) Bau tidak sedap di tempat Kerja (8) Keamanan (9) Hubungan antar pegawai (10) Musik di tempat Kerja (11) Getaran mekanis

3. Stress Kerja

Stress kerja merupakan tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konskuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang (20).

Stress merupakan salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang besar bisa mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Di sisi lain ada stress karyawan yang terjadi atau di sebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan seperti, kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah phisik (21). Dapat dikatakan bahwa stress kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan dalam memenuhi tuntutan tersebut sehingga menimbulkan stress kerja dengan berbagai taraf. Stress juga dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, tergantung berapa besar tingkat stressnya. Stress juga dapat meningkatkan prestasi kerja karena stress

mengarahkan sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Namun disisi lain jika terlalu berat juga akan mengakibatkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan, sakit, tidak kuat bekerja, putus asa, keluar atau menolak untuk bekerja untuk menghindari stress (1). Indikator yang digunakan dalam mengukur stress kerja (20) (1) Tuntutan Tugas (2) Tuntutan Peran (3) Tuntutan Peran Antar Pribadi (4) Struktur Organisasi (5) Kepemimpinan Organisasi.

4. Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (17). Kinerja apabila dengan performance sebagai kata benda, maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (20).

Kinerja dapat dipengaruhi dari berbagai factor menurut Kasmir dalam (22), bukan hanya faktor motivasi dan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja, melainkan banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kemampuan, keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, stress kerja, komitmen dan faktor-faktor lainnya. Indikator Kinerja menggunakan (17) (1) Target (2) Kualitas (3) Waktu Penyelesaian (4) Taat Asas

5. Hubungan antara motivasi dengan kinerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan organisasinya, untuk mencapai tujuannya maka peranan SDM yang terlibat didalamnya sangat penting untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan tujuan organisasi, maka perlu dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut. Adanya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya terarah pada pencapaian tujuan tertentu, apabila tujuan telah dicapai maka mereka akan puas (23). Hasil penelitian (Simatupang et al., 2020) dan Hasibuan (24) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dirumuskan hipotesis 1 sebagai berikut H1: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

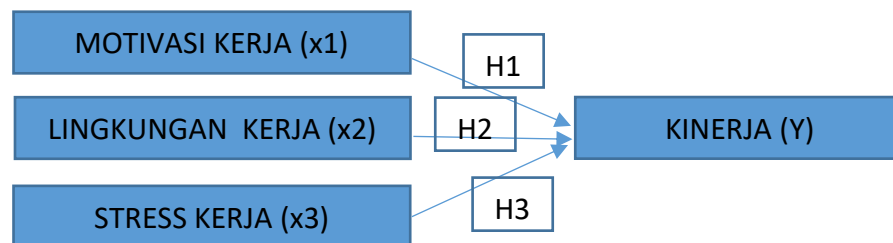
6. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung di tempat kerja maka pegawai yang bekerja bisa menghasilkan kinerja yang baik karena didukung dengan alat-alat perkakas yang baik dari tempat kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal. Lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (23). Hal ini diperkuat dengan penelitian (Simatupang et al., 2020) dan Hasibuan (25) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dirumuskan hipotesis 2 sebagai berikut H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

7. Hubungan antara stress kerja dengan kinerja pegawai

Stress yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sebagai hasilnya pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala

stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka, dalam hal ini pemimpin organisasi perlu menaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap stress kerja yang dialami oleh pegawainya. Stress kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri (18) semakin tinggi stress kerja karyawan maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan organisasi. Pernyataan tersebut juga didukung dengan penelitian Abdillah (Abdillah & Wadji, 2011) dan Setyawati (27) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dirumuskan hipotesis 3 sebagai berikut H3: Stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kerangka penelitan adalah sebagai berikut



METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan *Teknik non probability sampling*, dengan metode sampling jenuh, yaitu meneliti keseluruhan populasi. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara, sejumlah 52 orang.

Tabel 1 Karakteristik Responden

No	Pendidikan terakhir	Responden	presentase
1	SMA/SMK	18	34,6 %
2	D3 (Diploma)	7	13,5 %
3	S1 (Sarjana)	17	32,7 %
4	Pascasarjana	10	19,2 %

Sumber : data primer yang diolah

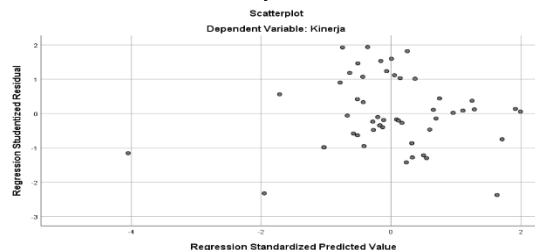
Dilakukan Uji validitas pada instrument penelitian dengan hasil pernyataan pada variabel lingkungan kerja (no 12) ada yang hasilnya tidak valid sehingga dicoret dari kuesioner. Relibilitas menunjukkan angka 0,898 diatas angka 0,7 sehingga menunjukkan instrument penelitian sudah reliable.

Dilakukan uji Uji normalitas one sample kolmogroff-smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%. nilai Asymp sig sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Dilakukan Uji asumsi klasik dengan uji multikolienieritas dan uji heterokedastisitas, untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolineritas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolineritas (28) dalam penelitian ini akan digunakan model nilai variance inflation factor (VIF). Hasil perhitungan uji VIF untuk variabel Motivasi (X1)=1.850, Lingkungan kerja (X2)=1.669, dan Stress kerja

(X3)=1.199. nilai VIF ketiga variabel tersebut kurang dari 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolnieritas.

Uji heteroskedasitas dalam penelitian dilihat dari melihat Scatterplot dengan kriteria penilaian jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.



Gambar 1. Scaterplots data

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan gambar 1 titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedasitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja berada dibawah 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa hanya variabel Lingkungan kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Motivasi Kerja dan Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif 0,415, sehingga disimpulkan jika variabel lingkungan meningkat maka akan terjadi peningkatan juga terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis ke 2 penelitian bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terbukti.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.677	7.400		.362	.719
	Motivasi	.048	.117	.058	.415	.680
	Lingkungan kerja	.415	.081	.676	5.121	.000
	Stress kerja	.024	.102	.027	.239	.812

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah 2022

Pembahasan Penelitian

Penelitian ini mendukung hasil penelitian Hasibuan(13)dan Simatupang (12) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penting sekali bagi instansi ini memperbaiki lingkungan kerjanya yang akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Penelitian juga mendukung pada hasil penelitian Katiandaghio (29) dan Dermawan (30) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal-hal yang dilakukan instansi untuk memotivasi pegawai tidak terkait langsung dengan kinerjanya. Demikian juga untuk variabel Stress Kerja dinyatakan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Amin (31) bahwa Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif signifikan antara Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai BNN Ternate, sehingga disarankan bagi instansi memperbaiki lingkungan kerjanya seperti penerangan, temperatur suhu, sirkulasi udara, dekorasi, tata warna, mengurangi kebisingan, meningkatkan keamanan dan hubungan antar pegawai.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Ucapan terimakasih disampaikan kepada Pimpinan Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara yang telah memberikan izin melakukan penelitian dan melakukan proses magang. Disampaikan penghargaan tinggi kepada seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara yang berkenan menjadi responden dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Suwatno, Priansa DJ. Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis. keenam. Bandung: Alfabeta; 2018.
- [2] Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Rajagrafindo; 2016.
- [3] Hartono UF. Manajemen Sumber Daya Manusia II. 1st ed. Ponorogo: Umpo Press; 2016. 25 p.
- [4] Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. ketujuh. Ali S Mifka, editor. Bandung: Refika Aditama; 2014. Hal 233.
- [5] Sedarmayanti. Tata Kerja dan Produktifitas Kerja. 3rd ed. Bandung: Cv. Mandar Maju; 2011.
- [6] Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. 14th ed. Sandiasih S, editor. Bandung: PT Remaja Rosdakarya; 2017. 157–158 p.
- [7] Simatupang SL, Tarigan A, Sembiring ABr, Tarigan AK, Barus RBr. pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo. Jurnal Global Manajemen. 2020;vol.2(No. 9).
- [8] Musa FNH, Tumbel A, Wullur M. Discipline Analysis Of Work, Motivation And Loyalty Towards Employee Performance (Case Study At Gorontalo State University). AKSARA. 2021;vol.07(No 02).
- [9] Katiandagho C, Mandey SL, Mananeke L. Pengaruh disiplin kerja kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGU AREA MANADO. EMBA. 2014;VOL 2. NO.
- [10] Khoerunnisa Y, Rahayuningsih N, Suranta. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). Jurnal

-
- Investasi. 2019;5(2):43–4.
- [11] Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus IGAS. IWMU. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. 2012;6(2):173–84.
 - [12] Simatupang SL, Tarigan A, Sembiring ABr, Tarigan AK, Barus RBr. pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo. *Jurnal Global Manajemen*. 2020;vol.2(No. 9).
 - [13] Hasibuan SM, Basri S. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. 2018;vol 1:79.
 - [14] Hamonangan D, Marzuki F, Surbakti LP. Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BNN Jakarta Timur selama pandemi covid-19. *PROSIDING BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting) National Seminar*. 2021;2:904–108.
 - [15] Abdillah AC, Wadji F. Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi dengan kinerja pegawai. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. 2011;vol.12.
 - [16] Setyawati NW, Aryani NA, Ningrum EP. Stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*. 2018;VOL 3:411.
 - [17] Emron Edison, Anwar Y, Imas Komariya, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung
 - [18] Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 23rd ed. Jakarta: Bumi Aksara; 2019. 10 p.
 - [19] Bahri MohS. Pengaruh Kepemimpinana, lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Anggara W, editor. Surabaya: Cv. Jakat Publishing Surabaya; 2018. 103 p.
 - [20] Afandi P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori konsep dan Indikator*. 1st ed. Riau: Zanafa Publishing; 2018.
 - [21] Handoko. *Manajemen Personalial & Sumber Daya Manusia*. Kedua Ceta. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA; 2014. 200 p.
 - [22] Khoerunnisa Y, Rahayuningsih N, Suranta. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*. 2019;5(2):43–4.
 - [23] Sutrisno E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9th ed. Jakarta: Kencana; 2017. 6 p.
 - [24] Musa FNH, Tumbel A, Wullur M. Discipline Analysis Of Work, Motivation And Loyalty Towards Employee Performance (Case Study At Gorontalo State University). *AKSARA*. 2021;vol.07(No 02).
 - [25] Hasibuan SM, Basri S. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. 2018;vol 1:79.
 - [26] Abdillah AC, Wadji F. Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi dengan kinerja pegawai. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. 2011;vol.12.

-
- [27] Setyawati NW, Aryani NA, Ningrum EP. Stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT. 2018;VOL 3:411.
- [28] Wiyono G. Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS & Smart PLS 2.0. UPP STIM YKPN; 2011.
- [29] Katiandagho C, Mandey SL, Mananeke L. Pengaruh disiplin kerja kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO AREA MANADO. EMBA. 2014;VOL 2. NO.
- [30] Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan IGAIWM. motivasi kerja ke kinerja Dhermawan. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. 2022 Aug 1;2.
- [31] Amin KA, Fauziah F, Ansari R, Sabtohadji J, Info A. THE EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE CV. BERTA LESTARI ANGGANA. JURNAL SCIENTIA [Internet]. 2022;11(1):2022. Available from: <http://infor.seaninstitute.org/index.php>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN