

PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN JENEPONTO

Diana*¹, Sylvia Sjarlis², M. Salim Sultan³

^{1,2,3}Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

e-mail: *¹dhiana879@gmail.com, ²sylvia.sjarlis2013@gmail.com,

³salimsultan0859@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. Populasi penelitian adalah semua pegawai yang berjumlah 56 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (2) Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai (3) Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (4) Disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

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

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work discipline, work stress and work motivation on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Jeneponto Regency. This study approach uses survey research. This research was conducted at the Regional Financial and Asset Management Agency of Jeneponto Regency. The study population was all 56 employees. The results show that (1) There is a significant effect between work disciplines on employee performance (2) There is no significant effect between work stress on employee performance (3) There is no significant effect between work motivation on employee performance (4) Work discipline, work stress and work motivation have a simultaneous and significant effect on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Jeneponto Regency.

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

PENDAHULUAN

Dalam mencapai kinerja, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto mengutamakan pegawai sebagai sumber daya manusia yang merupakan inti dari metode operasional yang hendak memberikan pelayanan terbaik dalam merumuskan berbagai kebijakan teknis pengelolaan keuangan dan aset daerah, melaksanakan tugas dukungan teknis, pemantauan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengelolaan keuangan serta barang milik daerah, bimbingan teknis pelaksanaan

fungsi penunjang urusan pemerintahan serta penyelenggaraan administrasi pemerintahan. Hal ini bertujuan untuk mempersembahkan pelayanan yang terbaik kepada seluruh kalangan penduduk, untuk memperoleh haknya serta menyampaikan informasi yang bermanfaat bagi masyarakat luas khususnya mengenai proses pelaksanaan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

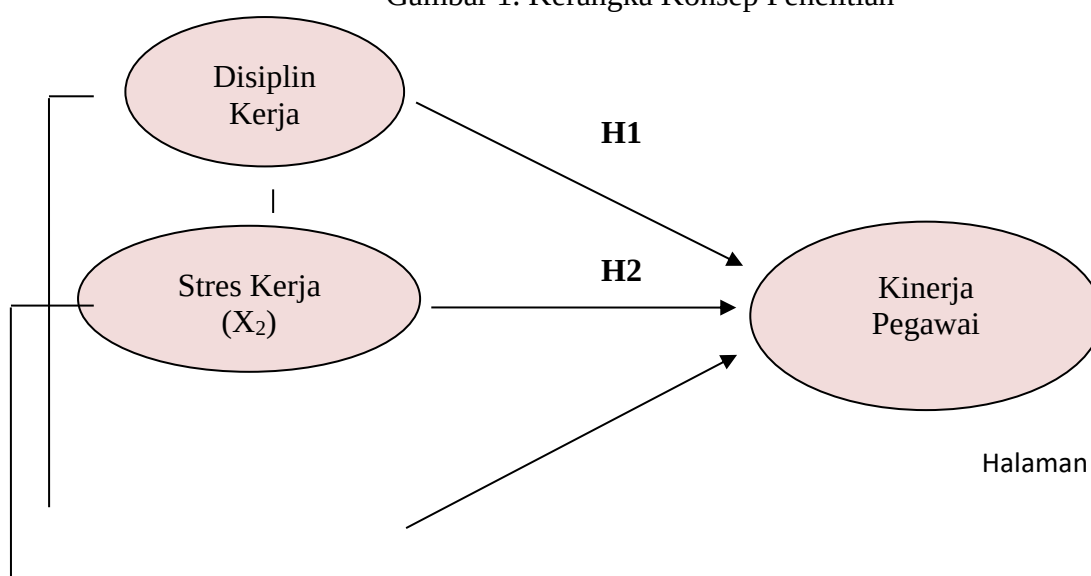
Keberhasilan serta kemajuan pemerintahan akan tergantung kepada kinerja personal didalam hal ini pegawai, dimana pegawai dapat bekerja keras, lebih aktif, setia dan berdisiplin tinggi serta bertanggung jawab kepada tugasnya serta pekerjaan yang akhirnya bisa mencapai hasil kinerja yang optimal, hingga berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintahan.

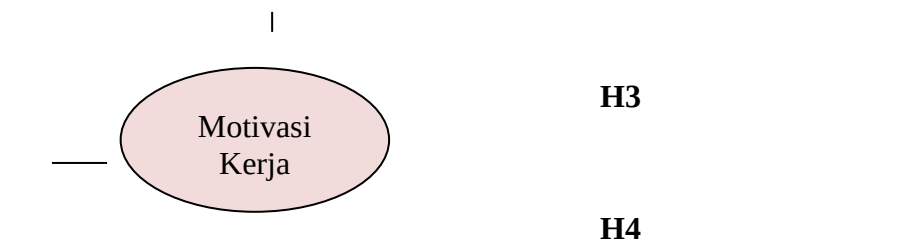
Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto merupakan relatif rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai. Hal ini terlihat dari keberadaan PNS yang menjalankan aktivitas di luar tugas serta kewajibannya, seperti membaca koran, mengobrol serta bermain telepon seluler. Hal ini menunjukkan kinerja PNS yang kurang baik karena adanya tugas yang ditargetkan tidak mampu diselesaikan tepat waktu. Misalnya pekerjaan yang belum tuntas, membiarkan pekerjaan menumpuk di atas meja kerja, serta belum berusaha sehingga hasil pekerjaan memberi kontribusi pada kantor.

Termasuk terlambat masuk ke kantor, pegawai bisa mengganggu pekerjaan yang berakibat banyak aktivitas terhambat serta mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Terlihat dari masih adanya pegawai yang hadir lewat dari waktu yang ditentukan meskipun telah menggunakan absensi manual serta mesin absensi jari atau kornea mata. Contohnya jam masuk kantor seharusnya jam 07.30 pagi tapi hadir jam 09.00 pagi, sedangkan waktu istirahat jam 13.00-14.00 tapi nyatanya masih ada pegawai yang kembali ke kantor jam 15.00. Bahkan ada pegawai ikut menghadiri apel pagi namun setelahnya keluar serta pulang ke kantor sebelum apel sore dimulai, lalu adanya pegawai yang tidak kembali bekerja sesudah jam beristirahat selesai. Sebelum waktu kerja usai, beberapa pegawai telah meninggalkan kantor. Hal ini akan berdampak pada pengurangan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) akibat dari Terlambat Masuk (TM) dari kantor serta Pulang Cepat (PC) dari kantor. Jadi usaha meningkatkan kinerja sangatlah penting dilakukan hingga berdampak pada kinerja proses pelaksanaan administrasi kepada Bendahara Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ingin memproses Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) khususnya di Bidang Perbendaharaan. Sehingga diperlukan disiplin serta motivasi untuk menambah kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian





Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Disiplin kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.
2. Stres kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.
3. Motivasi kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto
4. Disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan merupakan kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Menurut Sugiyono (2002:7), survei adalah “penelitian yang dilakukan pada populasi besar serta kecil, namun data yang diteliti merupakan data sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, sebaran serta hubungan antara variabel”. Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. Waktu penelitian dilakukan bulan September - Oktober 2020 selama 2 (dua) bulan. Dengan sampel penelitian berjumlah 56 (lima puluh enam) pegawai ASN.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas serta uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial serta uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik didalam analisis regresi linier berganda yang akan digunakan didalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Pada uji T ini, apabila jumlah t hitung lebih besar daripada t tabel sehingga variabel bebas (X) berpengaruh pada variabel terikat (Y). Apabila jumlah t hitung lebih kecil daripada t tabel sehingga variabel bebas (X) tidak berpengaruh pada variabel terikat (Y). Apabila jumlah Sig < 0,05, sehingga variabel bebas (X) berpengaruh signifikan pada variabel terikat (Y). Apabila jumlah Sig > 0,05 sehingga variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan pada variabel terikat (Y). Jumlah t tabel bisa dilihat melalui tabel

statistik atas signifikansi 0,05 pada k = jumlah variabel (bebas+terikat) serta n = total sampel pembentuk regresi.

Tabel 1
Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.524	5.461		3.941	.000
Disiplin Kerja	.400	.100	.492	3.982	.000
Stres Kerja	.102	.101	.117	1.004	.320
Motivasi Kerja	.080	.087	.115	.925	.359

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber dari: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

- Koefisien regresi variabel disiplin kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,400 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X1 maka Y atau disiplin kerja meningkat akan bertambah sebesar 0,400
- Koefisien regresi variabel stres kerja tidak mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,102 mengindikasikan bahwa tidak terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 maka Y atau nilai variabel stres kerja terhadap kinerja sebesar 0,102
- Koefisien regresi variabel motivasi tidak mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,080 mengindikasikan bahwa tidak terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X3 maka Y atau nilai variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 0,080.

Pengujian hipotesis secara parsial

- Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama, bahwa variabel disiplin kerja (X1) mempunyai t hitung berjumlah 0,3982 lebih besar daripada t tabel 2,006 serta tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti variabel disiplin kerja (X1) terdapat pengaruh positif serta signifikan dengan variabel kinerja (Y). Maka dapat disimpulkan yaitu hipotesis pertama atau **H1 diterima**.

- Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil statistik menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X2) mempunyai t hitung berjumlah 1,004 lebih kecil daripada t tabel 2,006 serta tingkat signifikan sebesar 0,320 lebih besar dari 0,05, berarti variabel stres kerja (X2) tidak terdapat pengaruh positif serta

signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua atau **H2 ditolak**.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) mempunyai t hitung berjumlah 0,925 lebih kecil daripada t tabel 2,006 serta tingkat signifikan sebesar 0,359 lebih besar dari 0,05. Berarti variabel motivasi kerja (X3) tidak terdapat pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga atau **H3 ditolak**.

Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Uji F pada analisis regresi berganda bermaksud untuk menemukan pengaruh variabel independen pada variabel dependen secara simultan, yang ditunjukkan pada tabel anova. Apabila jumlah F hitung > F tabel sehingga variabel bebas (X) berpengaruh pada variabel terikat (Y). Apabila jumlah F hitung < F tabel sehingga variabel bebas (X) tidak berpengaruh pada variabel terikat (Y). Apabila jumlah Sig < 0,05 sehingga variabel bebas (X) berpengaruh signifikan pada variabel terikat (Y). Apabila jumlah Sig > 0,05 sehingga variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan pada variabel terikat (Y).

Jumlah F tabel terlihat pada tabel statistik untuk signifikan 0,05 pada df1 = (k-1) serta df2 = (n-k). dimana k = jumlah variabel (bebas+terikat) serta n = jumlah sampel pembentuk regresi. Maka df1 = (4-1) = 3 serta df2 = (30-4) = 26. Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2,78 (tabel f).

Tabel 2
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	103.798	3	34.599	7.504	.000 ^b
Residual	239.755	52	4.611		
Total	343.554	55			

a. Dependent Variable : Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Stres Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

Melalui uji anova ataupun uji F menunjukkan jumlah F hitung sebesar 7,504 jumlah ini lebih besar daripada F tabel adalah 2,78 ataupun $7,504 > 2,78$ pada probabilitas 0,000. Atas nilai probabilitas jauh lebih kecil daripada 0,05 jadi model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja ataupun bisa disimpulkan maka hipotesis dari ketiga variabel bebas yakni variabel disiplin kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y), **diterima**.

Koefisien Determinasi

Koefisien Regresi (R^2) menilai berapa jauh kemampuan model saat menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0-1. Nilai R^2 yang kecil dalam kemampuan variabel-variabel independen artinya menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. “Jumlah yang mendekati satu artinya variabel-variabel

independen diberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen” (Ghozali, 2013).

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.550 ^a	.302	.262	2.147	2.219

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Stres Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable : Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

Koefisien determinasi tujuannya agar dapat mengetahui berapa besar kemungkinan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Pada tabel 3 ditemukan yaitu jumlah *R Square* senilai 0,302 ini berarti adalah 30,2% yang menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi atas variabel disiplin kerja, stres kerja, motivasi kerja. Sisanya sebesar 69,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Disiplin kerja secara parsial terdapat berpengaruh signifikan positif pada kinerja pegawai, berarti pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai searah, jika disiplin kerja meningkat sehingga kinerja pegawai juga akan meningkat tetapi jika disiplin kerja menurun sehingga kinerja pegawai juga ikut menurun. Jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja menyatakan bahwa item pertama adalah pegawai berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku ditempat kerja berupa item yang sangat mendominasi atau sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Ini menandakan bahwa pegawai mempunyai kesadaran untuk mematuhi serta menaati peraturan yang berlaku pada tempat kerja, kepatuhan pada peraturan kerja, salah satunya dengan pegawai yang mematuhi aturan jam kerja sehingga mereka berangkat sebelum jam masuk kerja, pulang kerja tepat waktunya, bekerja sesuai jam kerja, waktu istirahat sesuai dengan ketentuan serta tidak melanggar aturan. Ketaatan terhadap aturan akan membuat pegawai merasa nyaman serta lancar didalam bekerja. Selain itu indikator yang paling dominan didalam variabel disiplin kerja merupakan ketaatan terhadap peraturan kerja, pegawai yang mematuhi aturan akan menginterpretasikan konsekuensi dari tindakan disipliner yang akan membuat mereka berperilaku disiplin didalam bekerja sehingga kinerja pegawai semakin meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan pada penelitian ini serta penelitian sebelumnya maka ditarik kesimpulan adalah benar disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Sesuai dengan pendapat dari Sinambela (2016:332) yang menyatakan bahwa “terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja dengan disiplin kerja”. Jika diteliti ternyata disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerja orang tersebut.

Hasil statistik menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X2) memiliki t hitung berjumlah 1,004 lebih kecil atas t tabel 2,006 serta tingkat signifikan sebesar 0,320 lebih

besar dari 0,05, berarti variabel stres kerja (X2) tidak terdapat pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua atau **H2 ditolak**.

Setiap pegawai pasti dihadapkan pada tekanan kerja yang dapat menimbulkan stres kerja bagi pegawai, namun hal ini merupakan suatu hal yang baik karena stres atau stres yang ringan dapat membuat mereka lebih aktif dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Hal ini didukung oleh teori Suprihanto dkk (2003) yang mengatakan “bahwa dari segi organisasi, manajemen tidak perlu khawatir jika pegawai mengalami stres ringan”. Pasalnya, tingkat stres tertentu akan berdampak positif karena akan memaksa mereka melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) mempunyai t hitung berjumlah 0,925 lebih kecil daripada t tabel 2,006 serta tingkat signifikan sebesar 0,359 lebih besar dari 0,05. Berarti variabel motivasi kerja (X3) tidak terdapat pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga atau **H3 ditolak**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti serta Sri Mulyani (2014) yang menyatakan “bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja”. Karena hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan suatu instansi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya kinerja pegawai yang baik tidak muncul karena motivasi pegawai, tetapi dapat disebabkan oleh faktor lain.

Dari uji anova atau uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 7,504 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 2,78 atau $7,504 > 2,78$ yaitu probabilitas 0,000. Dikarenakan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 jadi model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja atau bisa disimpulkan sehingga hipotesis dari tiga variabel bebas yakni variabel disiplin kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y), **diterima**.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Widya Wulansari serta Ade Parlaungan Nasution (2012) bahwa “hasil pengujian didapatkan nilai F hitung sejumlah 11,175 yaitu signifikan 0,000”. Selanjutnya memakai batas signifikan 0,05 serta nilai F tabel 2,99. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga diperoleh yaitu hipotesis yang mengatakan bahwa disiplin kerja, stres kerja, serta motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja guru serta staf.

KESIMPULAN

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto
2. Variabel stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto
3. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto
4. Variabel disiplin kerja, stres kerja serta motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan juga signifikan pada kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto

SARAN

1. Pada variabel disiplin kerja, disarankan pada setiap pegawai agar kedepannya akan semakin lebih baik karena masih berdampak pada kinerja.

2. Pada variabel stres kerja, walaupun hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun dalam bekerja setiap pegawai harus bekerja secara profesional walaupun memiliki permasalahan baik di lingkungan keluarga maupun di lingkungan kerja atau kantor, kita harus mampu menempatkan segala sesuatunya sebagaimana mestinya agar tidak menimbulkan stres.
3. Pada variabel motivasi kerja, walaupun hasil penelitian yang dilakukan juga diketahui bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, namun dalam bekerja harus memiliki semangat serta saling mendukung baik secara internal maupun eksternal untuk diri sendiri maupun dengan rekan kerja agar visi serta misi organisasi/instansi dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert Budiyanto dan Almukafa Muhammad. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Nur Medinah Intermedia*. ESENSI. Vol. 20 No. 2.
- Artana, I Wayan Arta. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol. 9, No. 2.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Darmawan, H. D. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Deny Ardilla Sari. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan di DPPKAD Kota Tanjung Pinang dan Pengelolaan Keuangan Kekayaan Daerah (BPKKD) Propinsi Kepri*
- Dessler Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14 (*Human Resources Management 14 th ed*). Jakarta: Salemba Empat.
- Dwi Rizkiyani dan Susanti R. Saragih. 2012. *Stres Kerja dan Motivasi Kerja Pada Petugas Lembaga Permayarakatan*. *Jurnal Manajemen*. Vol. 12, No. 1.
- Fitria, Amar. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar*

- Gatot.2014. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunung kidul*
- Hepiana Patmarina dan Nuria Erisna. 2012. *Performance Mediated By Company Working Productivity CV. Laut Selatan Jaya In Bandar Lampung*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 3 No. 1 Oktober 2012.
- Ikhsan Abd. Wahid. 2016. *Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali*
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.