

## **THE EFFECT OF STRESS AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT IN THE BANK OF DANAMON SOUTH TANGERANG**

Moh. Sutoro  
Universitas Pamulang, Banten  
email: mohamad.sutoro@gmail.com

### **ABSTRACT**

Companies always have problems with employee performance. However, sometimes factors from the individual side are difficult to know, such as stress and work discipline. This research, trying to analyze and describe the phenomena that occur in Bank Danamon employees. The quantitative approach was chosen because it has advantages, therefore the analysis method uses multiple linear regression. The number of samples is 60 employees and the sampling technique used is census. The research instrument uses a questionnaire spread method with a closed statement form. The results showed work stress has a significant effect on work performance of -0,436. Work discipline has a significant effect on work performance of 0,400. Jointly work stress and work discipline have a significant effect on work performance with a determination coefficient of 0,252.

Keywords : Work Stress, Work Discipline, Performance

### **PENDAHULUAN**

Pada era modern saat ini, kemajuan teknologi dan perkembangan dunia usaha sangatlah pesat. Bangsa Indonesia, di samping memiliki sumber daya alam yang berlimpah, juga memiliki sumber daya manusia yang besar. Dari sudut pandang sejarah, populasi yang besar menunjukkan banyaknya jumlah kepala, dan itu berarti Indonesia kaya akan pemikiran.

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusialah yang merencanakan dan melaksanakan kegiatan usaha suatu perusahaan. Pemikiran dan kerja kerasnya penentu keberhasilan perusahaan. Oleh karenanya SDM perlu dilihat, didengar, diperhatikan dan didukung. Apa yang menjadi kebutuhannya perlu dipenuhi, apa yang menjadi cita-citanya perlu diberikan jalan, agar tercipta SDM-SDM yang berkualitas.

Idealisme di atas dalam prakteknya masih mengalami kendala. Rendahnya motivasi kerja, sistem kerja kontrak, kompensasi belum sesuai harapan, konflik antara pimpinan dan karyawan, konflik keluarga dan lain sebagainya menambah daftar kompleksnya mengembangkan SDM berkualitas. Salah satu faktor individu yang sulit diidentifikasi adalah stres kerja.

Kurangnya kepedulian perusahaan, terjadi konflik dalam bekerja dan tingkat rendahnya penghargaan merupakan satu dari sekian faktor yang menimbulkan stres kerja. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Karyawan yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap kooperatif.

Beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhendar (2007), Ilmi (2002), Hidayat (2016) dan Karim (2013) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja/kinerja. Sedangkan hasil penelitian Hidayati, Purwanto, dan Yuwono (2011) mengemukakan bahwa stres adalah penyakit mematikan bagi karyawan, karena pengaruhnya menyerang kepada otak dan mental karyawan.

Selain stres, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin yang dimaksud adalah aturan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan tersebut. Dengan kata lain, antara aturan dan karyawan harus sejalan. Di mana aturan yang dibuat seyogianya dapat diterima oleh karyawan. Maksudnya aturan kerja harus dibuat berdasarkan kebaikan, bukan bentuk hukuman. Sehingga setiap butir aturan disiplin berisikan nilai-nilai yang menyadarkan karyawan, dan ciri dari aturan disiplin yang disenangi adalah disiplin kerja yang meringankan beban kerja, yang memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang membantu ketepatan waktu kerja dan manfaat lainnya, sehingga lambat laun, karyawan akan tergantung dengan disiplin kerja.

Fenomena yang terjadi bahwa keluhan karyawan dari sisi stres kerja diakibatkan oleh tekanan pimpinan. Di mana target yang ditetapkan harus tercapai, tanpa terlebih dahulu pimpinan memberikan penjelasan secara rinci, mendampingi dalam proses pelaksanaannya, memberikan dukungan dan lain sebagainya. Namun, pimpinan bersikap sebaliknya. Meskipun karyawan menyadari bahwa target yang ditetapkan jika tercapai akan memberikan banyak keuntungan (bonus dan kenaikan gaji). Akan tetapi, di sisi lain, target adalah simbol kinerja bersama. Sehingga baik pimpinan dan karyawan seyogianya dapat bekerja sama sebagai tim kerja yang solid.

Salah satu dampak dari masalah di atas, sedikit banyak berpengaruh terhadap perilaku disiplin karyawan. Ada sebagian karyawan bekerja biasa saja (tidak berorientasi pada target), sebagian yang lain kurang menghargai waktu, sebagian lain kurang teliti, sebagian lain saling mengandalkan dan lain sebagainya. Ditambah

pimpinan kurang peka dengan kondisi lapangan, sehingga mudah menghakimi karyawan. Alhasil disiplin karyawan tidak berubah lebih baik.

Hasil wawancara menunjukkan, jika para karyawan menyadari apa yang mereka lakukan kurang baik dan sesungguhnya mereka ingin bekerja sungguh-sungguh. Namun minimnya pemahaman dan kurangnya dukungan pimpinan membuat sulit bagi karyawan untuk merubah perilaku buruk tersebut menjadi lebih baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parhusip (2014), Harlie (2012) dan Reza dan Dirgantara (2010) mengemukakan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian Setiawan (2013) mengemukakan disiplin adalah upaya yang paling efektif untuk memastikan karyawan bekerja sesuai harapan perusahaan. Dengan disiplin juga, perusahaan mudah menilai apakah karyawan tersebut berhasil atau tidak.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen**

Mangkunegara (2011) mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Dari definisi tersebut mengandung arti bahwa ilmu manajemen mempelajari segala hal tentang sumber daya manusia sehingga dapat ilmu manajemen dapat berguna bukan hanya di lingkungan organisasi atau perusahaan saja tapi di masyarakat secara umum.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya manusia diartikan oleh Hasibuan (2013) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengerian ini menegaskan bahwa mengatur manusia yang banyak dibutuhkan suatu cara yang benar dan itu disebut dengan seni. Tujuannya adalah agar setiap orang dapat bekerja berdasarkan keahliannya masing-masing, sehingga tujuan bersama tercapai.

### **Stres kerja**

Wahyudi (2017) stres kerja adalah terganggunya emosional dan nalar karyawan yang diakibatkan oleh tekanan kerja dan konflik. Lingkungan yang tidak harmonis,

pekerjaan yang rumit dan pimpinan yang diktator menyebabkan kondisi diri karyawan terganggu, dan hal itu disebut dengan stres kerja. Dampak terburuk dari stres kerja adalah hilangnya semangat kerja dan kreativitas kerja yang berimplikasi tidak tercapainya prestasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Karim (2013), Nur (2013), dan Sari, Muis dan Hamid (2012) mengemukakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dampak pengaruh langsung stres adalah perubahan emosional yang tidak stabil, mengakibatkan perilaku kerja kurang terkontrol mengakibatkan menurunnya kinerja. Namun sebaliknya jika stres kerja teratasi mengakibatkan lahirnya sikap kerja yang teratur dan optimisme, sehingga tercapai hasil kerja yang maksimal.

### **Disiplin Kerja**

Secara umum pengertian disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar operasional yang ada didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parhusip (2014), Nurrofi (2012) dan Sidanti (2015) mengemukakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Prestasi Kerja**

Wahyudi (2017) mengemukakan prestasi adalah tercapainya suatu hasil kerja dan diberikan apresiasi. Pengertian ini memberikan pemahaman bahwa tercapainya target baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas itu merupakan prestasi kerja. Selain itu, capaian yang diraih membuat decak kagum rekan kerja, keluarga dan organisasi.

Selain teori, penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu, di antaranya Nurhendar (2007), Ilmi (2002), Hidayat (2016) Karim (2013), Parhusip (2014), Harlie (2012), Reza dan Dirgantara (2010), Hidayati Purwanto, dan Yuwono (2011), dan Setiawan (2013) mengemukakan stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan telaah teori dan dukungan penelitian terdahulu di atas maka dapat dikemukakan, hal terbaik bagi organisasi adalah mereduksi segala faktor yang berpotensi melahirkan stres kerja. Kemudian mencoba melihat disiplin kerja dari sudut pandang utama, yakni penanaman nilai-nilai organisasi. Disiplin dibuat dalam bentuk SOP yang ringan, menyenangkan dan menambah wawasan sehingga tertanam kebanggaan menjadi karyawan yang berdisiplin tinggi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini berangkat dari cara berpikir deduktif, sehingga pendekatan yang dilakukan adalah kuantitatif. Adapun metode penelitian menggunakan asosiatif kausal dengan eksplanasi deskriptif dan inferensial. Populasi dalam penelitian ini adalah Bank Danamon Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 60 orang. Teknik sampel yang digunakan sensus, instrumen penelitian kuesioner dan metode analisis regresi linear berganda.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Uji Koefisien Korelasi

Correlations				
		Stres Kerja	Disiplin Kerja	Prestasi Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.383**	.456**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000
	N	60	60	60
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.383**	1	.418**
	Sig. (2-tailed)	.003		.001
	N	60	60	60
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.456**	.418**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	60	60	60

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

Sumber: Data Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan bahwa nilai korelasi antara stres kerja dengan prestasi kerja sebesar 0.456 masuk pada kategori “**sedang**”. Sedangkan nilai korelasi variabel disiplin kerja dengan prestasi kerja sebesar 0.418 masuk pada kategori “**sedang**”. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang sedang/cukup kuat antara variabel stres kerja dan disiplin kerja dengan prestasi kerja.

Tabel 2 Uji Parsial Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.167	4.647		5.201	.000
	Stres Kerja	-.436	-.112	-.456	-3.902	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Penelitian, 2017

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan penelitian sebagai berikut:

1. Bahwa nilai konstanta sebesar 24.167 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variabel stres kerja, karyawan Bank Danamon tetap memiliki prestasi kerja sebesar 24.167.
2. Variabel stres kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $-3.902 < -2.002$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0.000 < 0,05$ ) Artinya stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Koefisien regresi sebesar 0.436, artinya jika stres kerja menurun sebesar -1 satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.436.

Tabel 3 Uji Parsial Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.804	4.710		5.478	.000
	Disiplin Kerja	.400	.114	.418	3.500	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Penelitian, 2017

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan penelitian sebagai berikut:

1. Bahwa nilai konstanta sebesar 25.804 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variabel disiplin kerja, karyawan Bank Danamon tetap memiliki prestasi kerja sebesar 25.804.
2. Variabel Disiplin kerja memiliki nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $3.500 > 2.002$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0.001 < 0,05$ ). Artinya disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Koefisien regresi sebesar 0.400, artinya jika disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.400.

Berdasarkan kedua analisis di analisis di atas, dapat dikemukakan temuan penelitian sebagai berikut:

1. Baik stres kerja maupun disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini mengaskan bahwa segala bentuk potensi stres kerja perlu diminimalisir, misalnya dengan membuat SOP yang jelas, membangun hubungan

kerja berdasarkan asas kekeluargaan, pimpinan bersikap mengayomi dan melindungi karyawan, menyelenggarakan liburan bersama, mengadakan syukuran dan mengadakan kajian rohani. Selain itu, aturan disiplin perlu dibuat atas dasar nilai-nilai organisasi yang disosialisasikan dengan cara-cara yang baik. Dalam implementasinya pimpinan perlu melakukan pengawasan dan bimbingan melekat sebagai pengingat dan pengarah.

2. Stres kerja secara kuantitatif berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja. Temuan ini menegaskan secara khusus kepada bank Danamon untuk menjadikan isu stres kerja sebagai prioritas organisasi.

Tabel 4 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.293	5.359		3.227	.002
	Stres Kerja	-.332	-.117	-.347	-2.846	.006
	Disiplin Kerja	.273	.117	.285	2.335	.023

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja  
 Sumber: Data Penelitian, 2017

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan penelitian sebagai berikut:

1. Bahwa nilai konstanta sebesar 17.293 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variabel stres kerja dan disiplin kerja, karyawan Bank Danamon tetap memiliki prestasi kerja sebesar 17.293.
2. Stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dalam hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0.332, nilai  $t_{hitung}$  -2.846 dan nilai signifikansi sebesar 0,006. Temuan ini mengkonfirmasi teori bahwa stres kerja salah satu faktor negatif yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Bahkan stres mengakibatkan hilangnya fokus kerja karyawan. Di antara penyebab stres kerja adalah:
  - a. Tekanan pimpinan. Pimpinan bersikap diktator, yaitu bersikap keras terhadap karyawan dan memiliki komunikasi yang buruk (berkata kasar, tempramen)
  - b. Konflik antar karyawan. Tim kerja tidak solid, artinya karyawan saling mengandalkan atau saling mendominasi (mengedepankan egoisme individu)

hanya karena ingin dilihat yang paling baik) dan atau kurang menghargai satu sama lain.

- c. Tingginya risiko kerja. Pekerjaan benar-benar menguras waktu, tenaga dan pikiran
- d. Kompensasi yang kurang sesuai. Perusahaan memperlakukan karyawan tidak adil dalam hal kompensasi membuat karyawan tidak puas, dan berdampak pada stres.

Oleh karenanya penting bagi perusahaan untuk meminimalisir stres kerja. Dengan minimnya stres kerja diharapkan dapat mengembalikan fokus kerja karyawan dalam mencapai prestasi kerja

- 3. Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dalam hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.273, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.335 lebih besar dari 2.002 dan nilai signifikansi sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengonfirmasi teori bahwa disiplin kerja mampu mengendalikan perilaku kerja yang sesuai, di mana karyawan bekerja secara teratur dan konsisten, sehingga prestasi kerja tercapai.

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.526 <sup>a</sup>	.277	.252	3.253	2.002

Sumber: Data Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel tersebut di atas, bahwa nilai kontribusi variabel stres kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,252. Artinya stres kerja dan disiplin kerja memiliki kemampuan menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 25,2% sedangkan sisanya sebesar 74,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, maka dapat dikemukakan temuan penelitian sebagai berikut:

- 1. Baik secara parsial maupun simultan stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa stres kerja merupakan pengaruh buruk bagi karyawan yang harus diminimalisir. Sedangkan aturan disiplin perlu dibuat berdasarkan nilai-nilai organisasi,

kemudian disusun secara jelas dalam bentuk SOP, Renja, Kebijakan, strategi dll yang bertujuan menyadarkan karyawan akan manfaat disiplin kerja.

2. Hasil analisis sederhana lebih baik dari berganda. Implikasinya adalah, bahwa dalam penyelesaian masalah, hendaknya dilakukan secara terpisah, agar tingkat keberhasilannya lebih tinggi.
3. Baik dalam model sederhana maupun berganda stres kerja adalah variabel dominan terhadap prestasi kerja. Temuan ini menegaskan secara khusus kepada bank Danamon untuk menjadikan isu stres kerja sebagai prioritas organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja sebesar -0,436.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja sebesar 0,400.
3. Stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja dengan koefisien determinasi 0,252.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Hidayat, Z. (2016). Pengaruh Stres Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono Di Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 6(1), 36-44.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2011). Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1).
- Ilmi, B. (2002). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Identifikasi Manajemen Stress yang Digunakan Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ulin Banjarmasin* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Karim, N. (2013). Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafe Bambu Express Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).

- Karim, N. (2013). Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafe Bambu Express Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Nurhendar, S. (2007). *Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang)* (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Nurrofi, A. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 3(1).
- Parhusip, C. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Parhusip, C. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Reza, R. A., & Dirgantara, I. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87-93.
- Setiawan, A. (2013). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJAKARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KANJURUHAN MALANG. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Sidanti, H. (2015). pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer*. SMK Pustek Serpong.