

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG KABUPATEN NGANJUK**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)
Pada Prodi Pendidikan Ekonomi



OLEH :

ANDIKA CANDRA WIDYASITA

NPM: 14.1.01.04.0041

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2022

Skripsi oleh:

ANDIKA CANDRA WIDYASITA
NPM: 14.1.01.04.0041

Judul:

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG KABUPATEN NGANJUK**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Kediri

Tanggal: 1 Agustus 2022

Pembimbing I



Drs. ZAINAL ARIFIN, M.M
NIDN. 0023086809

Pembimbing II



BAYU SURINDRA, M.Pd
NIDN.0719108702

Skripsi oleh:

ANDIKA CANDRA WIDYASITA
NPM: 14.1.01.04.0041

Judul:

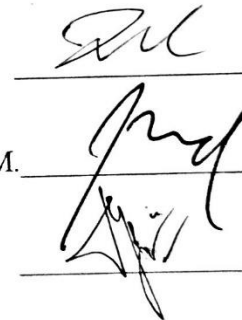
**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG KABUPATEN NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP KEDIRI
Pada tanggal : 1 Agustus 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Drs. Zainal Arifin, M.M.
2. Penguji I : Tjetjep Yusuf Afandi, S.Pd., S.E., M.M.
3. Penguji II : Bayu Surindra, M.Pd.



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Subagyo, M.M

NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

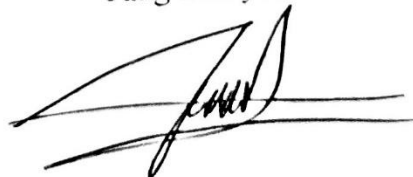
Yang bertanggung jawab dibawah ini, saya :

Nama : Andika Candra Widyasita
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/tgl. lahir : Nganjuk, 15 Juli 1995
NPM : 14.1.01.04.0041
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 1 Agustus 2022

Yang Menyatakan



ANDIKA CANDRA WIDYASITA

NPM: 14.1.01.04.0041

MOTTO

“Barang siapa yang menempuh satu jalan untuk mendapatkan ilmu, maka Allah pasti mudahkan baginya jalan menuju surga”

(HR. Muslim)

PERSEMBAHAN

“Kupersembahkan Karyaku Ini Untuk Kedua Orang Tuaku dan Saudara-saudaraku yang Telah Memberikanku Kasih Sayang dan Motivasi”

ABSTRAK

ANDIKA CANDRA WIDYASITA, Analisis Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Pekerjaan Umum, Penataan Ruang

Kinerja atau prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan. Jenis penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan informan penelitian terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala sub bagian program dan kepegawaian, kepala sub bagian umum dan perlengkapan, staf bagian program dan kepegawaian dan staf sub bagian umum dan perlengkapan dengan metode wawancara mendalam serta observasi. Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk sudah cukup baik hal itu dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan motivasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator tujuan, standar, kompetensi dan peluang memberi pengaruh paling dominan sedangkan indikator umpan balik memberi pengaruh paling kecil dilihat dari kurangnya respon pegawai.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayahnya, sehingga dapat terwujudnya penulisan Skripsi dengan judul “Analisis Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk”.

Penyusunan proposal ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi. Pada kesempatan ini penulis tidak lupa untuk mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nusantara PGRI Kediri.
3. Drs. Zainal Arifin, M.M., selaku dosen Pembimbing 1 Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah senantiasa memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
4. Bayu Surindra, M.Pd., selaku dosen pembimbing 2 Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah senantiasa memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Kedua Orang Tua saya tercinta, dan seluruh keluarga besar penulis, terimakasih atas segala kasih sayang, dorongan doa, motivasi, nasihat dan pengorbanan materilnya selama penulis menempuh studi di Universitas Nusantara PGRI Kediri.
6. Teman-temanku seangkatan pendidikan ekonomi 2014 khususnya terimakasih atas segala kebersamaan kita selama masa perkuliahan dan telah menjadi teman seperjuangan. Ucapan terimakasih juga
7. Kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan karena keterbatasan kemampuan peneliti miliki, tidak lupa

penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga apa yang penyusun tulis dalam skripsi dapat bermanfaat bagi semua.

Kediri, 1 Agustus 2022

ANDIKA CANDRA WIDYASITA
NPM: 14.1.01.04.0041

DAFTAR ISI

PERNYATAAN.....	3
ABSTRAK.....	6
KATA PENGANTAR.....	7
DAFTAR ISI.....	9
DAFTAR TABEL.....	11
DAFTAR GAMBAR.....	12
BAB I PENDAHULUAN.....	13
A. Latar Belakang Masalah.....	13
B. Fokus Penelitian.....	18
C. Deskripsi Fokus Penelitian.....	18
D. Tujuan Penelitian.....	19
E. Manfaat Penelitian.....	19
BAB II LANDASAN TEORI.....	21
A. Kajian Teori.....	21
1. Kinerja Karyawan.....	21
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
3. Metode Penilaian Kinerja.....	22
4. Karakteristik Kinerja Karyawan.....	23
5. Indikator Kinerja Karyawan.....	23
6. Tujuan dan Sasaran Kinerja.....	24
7. Manajemen Kinerja.....	26
8. Pengukuran Kinerja.....	27
9. Manfaat Pengukuran Kinerja.....	28

11. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	31
12. Konsep Pegawai.....	33
B. Penelitian Terdahulu.....	35
C. Kerangka Berpikir.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	38
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	38
B. Kehadiran Peneliti.....	39
C. Kehadiran Peneliti.....	39
D. Tahapan Penelitian.....	40
E. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
F. Sumber Data dan Teknik Pemilihan Informan.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran umum Informasi dan Diskripsi situs penelitian.....	47
B. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	50
C. Interpretasi dan Pembahasan.....	64
BAB V PENUTUP.....	78
A. SUMPULAN.....	79.
B. IMPLIKASI.....	80.
C. SARAN.....	80.
DAFTAR PUSTAKA.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	34.
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian.....	40.
Tabel 4. 1 Keadaan Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Nganjuk berdasarkan golongan.....	47
Tabel 4. 2 Keadaan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk berdasarkan tingkat pendidikan.....	48
Tabel 4. 3 Keadaan pegawai di dinas pekerjaan umum menurut eselon untuk lebih jelasnya dilihat dari tabel Berikut:.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 : Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4. 1 Peta Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk.....	49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang terukur dicapai oleh individu atau organisasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Pengukuran kinerja merupakan suatu kegiatan yang penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi (pegawai) dalam mencapai misinya. Untuk organisasi pelayanan publik, informasi mengenai organisasi lainnya tentu sangat berguna untuk melihat seberapa jauh pelayanan yang telah diberikan oleh organisasi pemerintah itu memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Dengan melakukan penilaian suatu kinerja maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan lebih terarah dan sistematis (Iuluk, 2021).

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Karena kinerja yang baik merupakan perpaduan dari beberapa faktor untuk mencapai tingkat keberhasilan yang merupakan suatu pencapaian tujuan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk melakukan kinerja yang baik dilakukan dari beberapa faktor yaitu kemampuan yang mendukung, mempunyai tingkat usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dan mampu mepergunakan kesempatan yang ada untuk menambah nilai dari suatu pekerjaan yang dilakukan (Rahayu & Nurhayati, 2009). Kinerja dalam suatu organisasi senantiasa diupayakan peningkatannya karena meningkatnya kinerja tidak saja akan membawa pengaruh langsung kepada organisasi, namun akan berdampak terhadap peningkatan kemampuan pegawai.

Selain itu kinerja yang meningkat akan menciptakan suasana lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai yang nampak pada pengembangan diri pegawai masing-masing. Dengan kata lain bila kinerja dapat diwujudkan, akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien yang pada akhirnya menciptakan percepatan, kecepatan, efektivitas dan efisiensi kerja dilingkungan organisasi yang bersangkutan (ade sandi nugroho, 1945).

Sejalan dengan itu, kedudukan pegawai sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tugas dari penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka tercapainya tujuan nasional. Pegawai dalam hal ini ialah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata

Pegawai merupakan motor penggerak kelangsungan hidup suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan pegawai dan partisipasinya dalam organisasi. Dalam rangka mengantisipasi persaingan yang semakin ketat, khususnya dalam menghadapi era perdagangan bebas, diperlukan suatu program pengembangan pegawai sesuai dengan tingkat dinamika dan tuntutan kebutuhan bagi pelaksana tugas-tugas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kemampuan pegawai harus menjadi prioritas utama agar pegawai dapat memiliki kinerja yang tinggi (Azizah, 2021).

Tugas pokok yang dilaksanakan pada instansi pemerintah dibutuhkan pegawai yang mampu menjalankan tugas pokok dan dapat membantu mewujudkan keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dimana ia ditempatkan. Oleh karena itu pegawai diharapkan dapat memiliki kompetensi dan kemampuan yang baik, agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif pula serta mampu

melaksanakan pekerjaan secara optimal dalam mewujudkan pelayanan kepada pihak-pihak yang membutuhkan baik bersifat interen maupun eksteren. Pembangunan daerah pada umumnya di Indonesia dan pada khususnya Kabupaten Nganjuk sebagai bagian integral dari pembangunan nasional pada dasarnya diarahkan untuk mengembangkan daerah dalam mendukung penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan. Dalam rangka meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan daerah, maka seluruh pegawai yang bertugas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk yang berjumlah kurang lebih 100 orang dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Suatu organisasi harus mempunyai standar untuk bekerja sehingga mengetahui kapan tujuan dapat terselesaikan dan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai (Fauji, 2021).

Standar menjawab tentang sukses atau gagalnya suatu pekerja yang dikerjakan. Kinerja pegawai dianggap berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan. Peranan sumber daya manusia sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi bila dibandingkan dengan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, manusia merupakan pusat segala keberhasilan organisasi apabila dikembangkan secara optimal. Sebaliknya manusia bisa menjadi pusat persoalan atau kegagalan organisasi apabila tidak dapat dikembangkan dan ditingkatkan potensi-potensi yang dimilikinya (Ningrat & Yudana, 2020).

Pegawai bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan organisasi masa kini tetapi juga untuk memenuhi dinamika organisasi sebagai akibat perubahan lingkungan

strategis, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut ke arah yang telah ditetapkan. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan (Widya Ramadhenty, Sri Indarti, 2019).

Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang memiliki kecakapan dan kemampuan untuk melaksanakan setiap tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, serta mampu memelihara dan mengembangkan kecakapan, kemampuannya secara teratur dan berkembang melalui pendidikan dan pelatihan. Perkembangan sumber daya manusia diarahkan pada pencapaian kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja pegawai merupakan indikator keberhasilan organisasi dan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja manusia tersebut. Motivasi tersebut merupakan kekuatan penting yang harus ada dalam diri pegawai agar dapat memiliki keinginan untuk berusaha dan bekerja. Selanjutnya motivasi sangat penting karena motivasi menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang diharapkan (Dia Indriyana, Dinda Aulia Putri Jalasenastri, 2017).

Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk sudah baik hanya saja masih harus adanya perbaikan di umpan balik yang kurang direspon oleh pegawai, seperti masih adanya yang tidak datang tepat waktu

sesuai jadwal yang ditetapkan yaitu jam 07.30 sampai jam 16.00 meskipun sudah ada himbauan dari pimpinan, walaupun datang tepat waktu atau lebih cepat tetapi mereka tidak langsung melakukan aktivitas kerja kebanyakan pegawai sibuk dengan urusan pribadi mereka. Dilihat dari kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai sudah sesuai dengan bidangnya sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan professional. Hal tersebut terlihat dari penempatan pegawai yang berdasarkan bidangnya atau sudah berpegalaman pada posisi yang didapatkan dan selalu bekerja tepat waktu karena mereka mendalami tugas yang diberikan. (Observasi, Mei 2020). Tujuan yang ingin dicapai tidak sesuai karena banyaknya pegawai yang masih lalai menjalankan tugas, sehingga tujuan yang ingin dicapai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang tidak berhasil tepat waktu (Marlena et al., 2021).

Berdasarkan uraian di atas sesuai dengan observasi di lapangan, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan mendeskripsikan masalah dengan mengangkat judul “Analisis Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk”.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini berangkat dari latar belakang masalah kemudian dirumuskan dalam rumusan masalah dan dikaji berdasarkan teori dalam tinjauan pustaka. Adapun fokus penelitian yang berpijak dari rumusan masalah adalah Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk. Fokus penelitian ini terdiri beberapa hal pokok yang perlu diuraikan yaitu:

1. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah suatu kondisi yang menjadi penunjang dan atau menghalangi keberhasilan pencapaian dalam mengetahui Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah yaitu:

- a. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nganjuk?
- b. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nganjuk?
- c. Upaya-upaya apa yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nganjuk?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui :

- a. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nganjuk.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nganjuk.

- c. Untuk mengetahui Upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nganjuk.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Praktis

Memberikan sebuah kontribusi perkembangan pada ilmu pengetahuan juga pada literasi yang akan datang agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Secara Teoritis

a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar mampu memberikan informasi yang baik bagi perusahaan tentang kinerja pegawai, sehingga dapat diimplementasikan dengan menentukan kinerja yang harus ditetapkan oleh pihak perusahaan dengan meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan agar dapat menambah wawasan baik teoritis maupun dalam penerapan teori yang dapat diperoleh selama berada di bangku perkuliahan dengan realita yang ada.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah bahan referensi bagi penelitian yang selanjutnya. Dan bagi pembaca umum juga dapat memberikan pengetahuan lebih tentang perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- ADE SANDI NUGROHO. (1945). *MANAJEMEN STRATEGI PROGRAM BANTUAN STIMULAN PERUMAHAN SWADAYA KABUPATEN NGANJUK Ade Sandi Nugroho Abstrak*. 1–8.
- April, V. N., Kerja, S., Pustakawan, P., Perpustakaan, D. I., Budaya, I., & Diponegoro, U. (2020). *Ilmu Budaya Universitas Diponegoro*. 9(2), 84–93.
- Azizah, N. (2021). Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember. In *Digital Repository Universitas Jember* (Issue September 2019).
- Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, A. H. M. dan A. S. T. (2021). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA*. 2(3), 6.
- Dia Indriyana, Dinda Aulia Putri Jalasenastrri, A. T. (2017). *PEMBANGUNAN MASYARAKAT SEBAGAI MAKHLUK SOSIAL YANG BERLANDASKAN PANCASILA*. 37–49.
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Ekonomi, J., Fakultas, S., Dan, E., & Islam, B. (2021). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bmt*.
- Harahap, fikar khairiza, Nadra, U., & Aginta, W. (2021). Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *Bonanza*, 1(1), 78–90.
- Ilham, D., Sunarsi, D., Suryakencana, U., & Barat, J. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(3), 332–346.
- LULUK LISTIANA. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Dan Kontroling Kerja*

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Nganjuk. 21(3), 355–361.

Marlena, W., Bustami, T., & Bengkulu, U. M. (2021). *Implementasi pengembangan sumber daya manusia upaya meningkatkan kinerja karyawan. 2(2), 338–359.*

Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(1), 11–18.*
<https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>

Ningrat, S. P., & Yudana, I. M. (2020). *HUBUNGAN STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU Diterima: 11(1), 54–63.*

Nursyamsi, I. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen. *Proceedings of Conference In Business, Accounting and Management, 1(1), 405–423.* lppm-unissula.com

Nurul Hidayati, Muhammad Zarlis, Y. A. (2021). *PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI STRES KERJA PADA TENAGA KESEHATAN RSU LATTERSIA BINJAI. 03(01), 103–117.*

PADRI, A. R. (2021). *PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SMA NEGERI CIREBON. 3(1), 6.*

Rahayu, B., & Nurhayati, W. (2009). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten jombang. 1–13.*

Rihardi, E. L. (2021). *Pengembangan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah keunggulan kompetitif pada industri pariwisata dan perhotelan. 2(1), 10–20.*

Rokhman, W. (2012). *Pengaruh Quality of work life terhadap kepuasan kerja,*

Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan stres kerja : Studi pada BMT di Kabupaten Kudus.

Widya Ramadhenty, Sri Indarti, D. C. (2019). *THE EFFECT OF WORK PLACEMENT AND STRESS AT WORK TO WORK SATISFACTION AND GOVERNMENT'S APARATUR PERFORMANCE AT DINAS KESEHATAN SIAK RESIDENCE. 44(12), 2–8.*