



**JUDUL :**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR DINAS PERTANIAN NGANJUK**

**Oleh :**

Rizky Nur Afifah	(2012010262)
Ismayantika Dyah Puspasari, M.B.A	(0706108902)
Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M.	(0720108202)

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

**2024**

## HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian :Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Nganjuk
2. Ketua
- a. Nama Lengkap : Rizky Nur Afifah
  - b. NPM : 2012010262
  - c. Fak/Prodi : FEB/Manajemen
  - d. Alamat Rumah : Perumnas Candirejo Kab. Nganjuk
  - e. Telp./HP : 081216618503
  - f. Email : rizkynurafifah354@gmail.com
3. Anggota 1
- a. Nama : Ismayantika Dyah Puspasari, M.B.A
  - b. NIDN : 0706108902
4. Anggota 2
- a. Nama : Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M.
  - b. NIDN : 0720108202
5. Jangka waktu Penelitian : 2 bulan
6. Pembiayaan
- a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri :Rp -
  - b. Sumber Lain :Rp. 15.000.000
  - Jumlah Seluruhnya : Rp. 15.000.000


Mengetahui,

Kediri, 23 April 2024

Kaprodi Manajemen

Ketua,

  
Restin Meilina, M.M.  
NIDN. 0721058605

  
Rizky Nur Afifah  
NPM. 2012010262

Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
Dr. Amin Tohari, M.Si.  
NIDN. 0715078102

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur dipanjatkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas penyusunan Laporan Penelitian. Penyusunan proposal ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan Laporan Penelitian Desiminasi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen. Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Ismayantika Dyah Puspasari, M.B.A, selaku Dosen Pembimbing I dengan sangat sabar dalam memberikan bimbingan dan pengarahan.
5. Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang mengawasi dan memberikan arahan dalam menyelesaikan laporan ini.
6. Keluarga, orang tercinta dan sahabat yang telah senantiasa mendoakan, membantu dan memberikan dukungan.
7. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan motivasi dan support.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan motivasi dan support.

Didasari bahwa Laporan Penelitian ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 21 Juni 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rizky Nur Afifah', enclosed within a large, loopy oval stroke.

Rizky Nur Afifah  
NPM. 2012010262

## RINGKASAN

**Rizky Nur Afifah**, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Nganjuk, Laporan Penelitian, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024.

*Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Disiplin Kerja*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja, disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan positivisme. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer untuk proses pengisian kuesioner dari responden dan menggunakan aplikasi SPSS untuk perhitungannya. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan dan sampel yang diperoleh sebanyak 85 sampel. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa hasil pengujian yang dilakukan  $H_a$  diterima, artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yaitu Kinerja Pegawai. Sedangkan pada uji simultan  $H_a$  diterima, artinya gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara keseluruhan (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yaitu Kinerja Pegawai. Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk membantu instansi serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan pembaca dalam mengambil keputusan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Nganjuk. Dalam penelitian ini permasalahan hanya dibatasi pada variabel yang telah ditentukan yang hanya membahas tentang gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Nganjuk.

## DAFTAR ISI

	halaman
COVER .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
RINGKASAN .....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Tujuan Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	5
A. Kinerja karyawan .....	5
1. Pengertian .....	5
2. Indikator Kinerja Karyawan .....	5
B. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	6
1. Pengertian .....	6
2. Indikator Gaya Kepemimpinan .....	7
C. Stres Kerja .....	8
1. Pengertian .....	8
2. Indikator Stres Kerja.....	9
D. Disiplin Kerja.....	10
1. Pemahaman.....	10
2. Indikator Disiplin Kerja.....	11
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	16
A. Deskripsi Metode Penelitian .....	16
B. Proses Pengumpulan Data.....	16
C. Sasaran Penelitian .....	16
1. Populasi .....	17

2. Sampel.....	17
D. Instrumen Penelitian.....	18
1. Uji validitas .....	19
2. Uji Reliabilitas.....	21
E. Analisis Data .....	22
1. Tes Asumsi Klasik.....	22
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	24
3. Koefisien determinasi ( $R^2$ ).....	25
4. Pengujian Hipotesis .....	25
BAB IV <u>HASIL DAN DISKUSI</u> .....	28
A. Hasil penelitian.....	28
1. Uji Asumsi Klasik .....	28
2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	32
3. Koefisien determinasi ( $R^2$ ).....	34
4. Pengujian Hipotesis .....	35
B. Pembahasan.....	37
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk .....	37
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk .....	38
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk .....	40
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk .....	41
BAB V PENUTUP.....	44
A. Kesimpulan.....	44
B. Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA .....	47

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	12
Tabel 3.1 Skala Penilaian Instrumen Penelitian.....	18
Tabel 3.2 Tabel Kisi-Kisi Instrumen.....	19
Tabel 3.3 Hasil Pengujian Validitas.....	20
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	21
Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	28
Tabel 4.2 Hasil Multikolinieritas .....	29
Tabel 4.3 Hasil Multikolinieritas .....	30
Tabel 4.4 Hasil Multikolinieritas .....	31
Tabel 4.4 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda.....	32
Tabel 4.5 `Hasil Koefisien Determinasi.....	34
Tabel 4.6 `Hasil Pengujian Hipotesis Parsial.....	35
Tabel 4.7 `Hasil Pengujian Hipotesis Serentak.....	36



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	31
--	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lampiran 1 Surat Izin Penelitian pada Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk.....	51
Lampiran 2. Surat Jawaban/Pernyataan Dilakukannya Penelitian oleh Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk.....	52
Lampiran 3. Kuesioner .....	53
Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian Kuesioner X1 .....	56
Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian Kuesioner X2 .....	58
Lampiran 6. Tabulasi Data Penelitian Kuesioner X3 .....	60
Lampiran 7. Tabulasi Data Kuesioner Variabel Y .....	62
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Kuesioner X1 .....	65
Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner X1.....	66
Lampiran 10. Hasil Uji Validitas Kuesioner X2 .....	66
Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner X2.....	67
Lampiran 12. Lampiran 12 Hasil Uji Validitas X3 .....	67
Lampiran 13. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner X3.....	68
Lampiran 14. Hasil Uji Validitas Kuesioner Y .....	68
Lampiran 15. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Y.....	70
Lampiran 16. Hasil Uji Normalitas .....	71
Lampiran 17. Hasil Uji Glejser.....	71
Lampiran 18. Hasil Regresi Linier Berganda .....	72
Lampiran 19. Koefisien Determinasi X1-Y.....	77
Lampiran 20. Koefisien Determinasi X2-Y.....	77
Lampiran 21. Koefisien Determinasi X3-Y.....	77
Lampiran 22. Pedoman Tabel R-Tabel.....	78
Lampiran 23. Tabel Durbin Watson .....	79
Lampiran 24. Pedoman T-Tabel .....	79
Lampiran 25. Pedoman Tabel F.....	80
Lampiran 26. Dokumentasi .....	81

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dinas Pertanian sangat penting untuk menerapkan langkah-langkah yang berkontribusi terhadap pertumbuhan dan kemajuan produk-produk berkualitas tinggi di sektor pertanian Kabupaten Nganjuk. Sebagai pelaksana utama pemerintahan, PNS diharapkan menunjukkan semangat kerja yang kuat dan disiplin waktu. Mengatasi tantangan ini adalah tanggung jawab yang harus diemban oleh setiap Pegawai Negeri Sipil di negara kita.

Dalam pelaksanaannya, pegawai di suatu instansi seperti Departemen Pertanian bertanggung jawab menyediakan produksi hortikultura di sektor pertanian. Selain itu, mereka bertugas merumuskan bahan kebijakan terkait pupuk bersubsidi, melaksanakan langkah-langkah teknis di bidang ini, mengelola sumber daya air, penggunaan lahan, irigasi, dan perluasan lahan, serta menyiapkan laporan hasil kerja mereka. Ini adalah tanggung jawab utama pegawai Dinas Pertanian di bidang pertanian dan pengembangan lahan.

Kemampuan untuk berkinerja baik dalam suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat hubungan proses individu, yang meliputi keterampilan, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan peluang untuk bekerja. Kapasitas ini berhubungan langsung dengan ketersediaan aset perusahaan dan merupakan faktor kunci dalam kinerja pekerjaan (Tarigan, 2020).

Dari penjelasan yang diberikan, terlihat jelas bahwa PNS yang bekerja di Dinas Pertanian mempunyai tanggung jawab khusus terkait pertanian dan

pengembangan lahan. Tugas tersebut menuntut pegawai yang secara konsisten dapat memberikan pekerjaan berkualitas tinggi untuk mencapai hasil yang optimal. Sebagai seorang pegawai, penting untuk mengutamakan keberhasilan program kerja, menjaga kedisiplinan, serta menjamin ketepatan dan efisiensi dalam penyelesaian tugas. Selain itu, penting untuk mengumpulkan tugas secara akurat dan melakukan pengawasan dan evaluasi secara menyeluruh.

Namun dalam praktiknya, berdasarkan observasi dan wawancara, terlihat bahwa pegawai pada bagian pertanian dan pengembangan lahan Departemen Pertanian belum menunjukkan potensi maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Sayangnya, hasil kerja yang diperoleh belum menunjukkan kemajuan apa pun. Karyawan gagal memenuhi tugas dan tanggung jawabnya secara memadai. Terkait permasalahan kinerja pegawai Dinas Pertanian dijelaskan bahwa hasil kerja pegawai yang kurang memuaskan disebabkan oleh perilaku kerja yang ditampilkan.

Studi tentang gaya kepemimpinan merupakan subjek menarik yang sangat berdampak pada dinamika organisasi dan lingkungan kerja. Peran pemimpin dan bawahan dalam suatu organisasi juga tidak kalah pentingnya. Pemimpin yang kuat dan visioner tidak ada artinya tanpa dukungan bawahannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, masih terdapat ketidakpastian mengenai keberadaan pegawai yang berkompeten meskipun terdapat kepemimpinan yang tidak efektif, atau mungkin sebaliknya kepemimpinan efektif namun pegawai tidak berkinerja baik. Scott Burd menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah metode yang digunakan untuk mendukung pemimpin

dan organisasinya dengan mengintegrasikan tiga elemen kunci: strategi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. (Sasmita, 2019).

Berdasarkan temuan Parashakti, stres kerja dapat menyebabkan ketidakseimbangan kondisi psikologis karyawan, sehingga berdampak pada pikiran, emosi, dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan (Parashakti, 2020). Stres kerja dapat berasal dari berbagai faktor yang menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman. Menurut Lutfi, stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, faktor eksternal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, dan faktor pribadi yang spesifik pada diri seseorang (Lutfi, 2023). Berbagai faktor berkontribusi terhadap stres kerja, seperti ketidakselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pekerja, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, ketidaksesuaian antara nilai-nilai organisasi dan karyawan, keinginan yang tidak terpenuhi, dan ketidakpuasan kerja secara keseluruhan (Novitasari, 2020).

Disiplin menjadi ciri krusial dalam berpengaruh signifikan kegiatan kerja. Perilaku ini mempertahankan etos kuat sangat penting bagi perusahaan mana pun, karena hal itu menunjukkan harga diri dan rasa hormat terhadap organisasi secara keseluruhan. Sesuai penelitian Sutrisno tahun 2019, wujud ketaatan individu memiliki ketakutan pada aturan dan norma yang telah ditetapkan. Disiplin kerja sangat penting bagi operasional sumber daya manusia yang optimal, karena berdampak besar kemungkinan mereka untuk unggul dalam perannya (Radhiyya, 2019).

Berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti berbeda,

ditemukan adanya hubungan yang kuat dan positif antara kinerja karyawan dengan faktor-faktor tertentu. Hal ini dapat menunjukkan bahwa ketika karyawan mempertahankan disiplin kerja tingkat tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis membuat penelitian ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Nganjuk”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anita, P. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Pemeriksaan terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal AsriMa*.
- Anwar, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lowokwaru. *Jurnal Manajemen*.
- Aprilia, P. D., Sijabat, R., & Darmaputra, M. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(1), 12–24. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v4i1.736>
- Arfiansyah, E. R., Wisnu, S., Bhirawa, S., & Widodo, M. W. (2021). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jordan Food Kediri. Seminar Nasional Manajemen, *Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri*, 6(1), 547–551.
- Aulia, A. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Yogyakarta. *BIMAWA*. <https://bimawa.uad.ac.id/2020/12/10/prosiding-seminar-ucms-pengaruh-gaya-kepemimpinan-transformasional-disiplin-kerja-dan-perilaku-cyberloafing-terhadap-kinerja-karyawan-dinas-pertanian-dan-ketahanan-pangan-yogyakarta-anggia-riska-aulia/>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Effendy, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fadilah, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Manajemen*.
- Handayani, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen*.
- Hariadi, A. M. (2022). The effect of transformational leadership on employee performance mediated by readiness to change & work motivation: A survey of PT. Karsa Utama Lestari employees. *IJRBS*, 252-263.
- Haryani, D. A., Sunaryo, H., & Khoirul, A. (2022). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kondisi Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sayap Mulia Sejahtera (Jank-Jank Wings). *E – Jurnal Riset*

*Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 82–94.

- Hidayati, N. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 2. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Kirana, I., Sriathi, A., & Suwandana, I. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7, 26–30. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>
- Lutfi, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*.
- Manullang. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PDAM Kota Batu. *Jurnal Ekonomi*.
- Munir, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. *Thesis Universitas Islam Malang*.  
[https://repository.unisma.ac.id/bitstream/handle/123456789/903/TERPISAH\\_S1\\_MANAJEMEN\\_MUHAMMAD\\_MUNIR\\_21601081477.pdf?sequence=1](https://repository.unisma.ac.id/bitstream/handle/123456789/903/TERPISAH_S1_MANAJEMEN_MUHAMMAD_MUNIR_21601081477.pdf?sequence=1)
- Nengsih. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pos Indonesia Cabang Malang. *Jurnal Manajemen*.
- Ningsih, N. K. W. S., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 5907. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p02>
- Novitasari, D. (2020). Peran Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Teknik Industri dan Manajemen*.
- Parantri, P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Manajemen*.
- Parantri, P., & Djaelani, A. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi. *Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 9(2), 1–7.
- Parashakti, R. (2020). The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Jurnal Bisnis, Ekonomi dan Pendidikan*.
- Pratama, M. Y., Sugiono, S., & Purnomo, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Kota Kediri. *Simposium Manajemen Dan Bisnis II*, 2, 85–93.



<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/3165>

- Purnomo, H. (2023). Pengaruh Etos, Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai [ada Disperindag Kabupaten Nganjuk]. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Radhiyya, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus. *Jurnal Manajemen*.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *ECOUNTBIS, Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 89–97.
- Rimawati, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang). *Jurnal Manajemen*.
- Ronald, K. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Rosalinda, N. A., Subagyo, & B, S. W. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Organization Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Kediri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 7(1), 876–883.
- Ruslan, A. (2023). Pengembangan Rekrutmen di CV. Putra Alun. *Jurnal Manajemen*, Vol 4, No. 3, Juli 2023.
- Sasmita. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Psychological Capital to Individual Readiness to Change for employees in Tourism Development Corpora. *Psikodimensia*.  
<https://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/2409>
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyowati, R. P., Sugiono, S., & Purnomo, H. (2023). Pengaruh Etos, Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperindag Kabupaten Nganjuk. Simposium Manajemen Dan Bisnis, 2, 867–876.  
<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/3265>
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Tarigan, J. (2020). Corporate social responsibility, job pursuit intention, quality of work life and employee performance: case study from Indonesia controversial industry. *Asia-Pacific Journal*.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/APJBA-09-2019-0189/full/html>