



PENGARUH KONFLIK, STRES KERJA, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN EMPAT LAWANG DIMODERASI OLEH MOTIVASI

Diko Dian Saputra¹, Gunadi Rusydi², Muhammad Yusuf³, Yohanes Susanto⁴

¹Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹DikoDS@gmail.com, ²gunadi@univbinainsan.ac.id, ³MYusuf@gmail.com,

⁴Yohanes@gmail.com

*Corresponding Author

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik, stress kerja, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang yang kemudian juga dimoderasi oleh motivasi. Desain dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang dan sampel seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil dari penelitian di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang adalah 1) Terdapat pengaruh yang signifikan konflik terhadap kinerja pegawai. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kinerja pegawai. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai. 4) Terdapat pengaruh yang signifikan konflik terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh motivasi. 5) Terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh motivasi. 6) Terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh motivasi.

Kata kunci: konflik, stress kerja, pengawasan, motivasi, dan pelayanan.

Abstract

This study aims to determine the effect of conflict, work stress, and supervision on employee performance at the Investment and One Stop Service Office of Empat Lawang Regency which is then also moderated by motivation. The design in this research is descriptive research. The population used is all employees of the Investment and One Stop Service Office of Empat Lawang Regency and the sample of the entire population is used as the research sample. The results of the research at the Investment and One Stop Service Office of Empat Lawang Regency are 1) There is a significant effect of conflict on employee performance. 2) There is a significant effect of work stress on employee performance. 3) There is a significant effect of supervision on employee performance. 4) There is a significant effect of conflict on employee performance moderated by motivation. 5) There is a significant effect of work stress on employee performance moderated by motivation. 6) There is a significant effect of supervision on employee performance moderated by motivation.

Keywords: conflict, work stress, supervision, motivation, and service.

I. PENDAHULUAN

Pegawai dalam bekerja memahami tentang kedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan layanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Konflik kerja dapat timbul dari diri sendiri maupun lingkungan tempat kerja yang merupakan perselisihan yang berkaitan dengan tujuan kelompok pengalokasian sumber daya dalam suatu organisasi, distribusi kebijaksanaan dan prosedur, dan pembagian jabatan pekerjaan dan *emotional conflicts* yang terjadi akibat adanya perasaan marah, tidak percaya, tidak simpatik takut dan penolakan, serta adanya pertentangan antar pribadi (*personality clashes*). Akibat dari konflik kerja bisa positif, bisa negative.

Selain konflik ada juga Stress di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, di mana para pegawai menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi, Stress tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan pegawai, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dan keuntungan di tempat kerja.

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang merupakan salah satu instansi pemerintah yang mendukung Pemerintah Kabupaten Empat Lawang untuk mencapai visi dan misi Kabupaten Empat Lawang. Tugas Pokok Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu adalah membantu Bupati dalam

merumuskan, perencanaan, melaksanakan, pelayanan, pengendalian, mengkoordinasikan pengawasan perizinan dan penanaman modal.

Kinerja Pelayanan di DPMPTSP Kab. Empat Lawang bersumber dari Renstra diketahui bahwa Pencapaian kinerja pelayanan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang dapat dilihat dari kinerja bidang di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang antara lain bidang perizinan dan bidang penanaman modal. Dalam kurun waktu 5 (lima) tahun sejak tahun 2013 sampai dengan tahun 2017 Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang telah memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bentuk pelayanan perizinan yang telah selesai diproses sebanyak 24 jenis usaha.

Pegawai kurang mampu memahami kondisi pegawai lainnya, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai tersebut tetapi karena kondisi maka pegawai lainnya tidak membantu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kurang rasa tanggung jawab dilihat dari pegawai lebih mementingkan kepentingan pribadi sehingga tanggung jawab dalam bekerja kurang terlihat Komunikasi yang kurang baik dilihat dalam rapat ataupun penyampaian pendapat yang tidak melibatkan seluruh bagian dari instansi sehingga jika dilakukan evaluasi kurang optimal.

Berkaitan dengan stress kerja diketahui bahwa Karakteristik pegawai belum fokus dalam bekerja dikarenakan suasana kerja yang kurang nyaman seperti pegawai tidak memiliki privasi dalam bekerja. Belum mampu saling memotivasi dalam bekerja, seperti beban kerja yang terlalu berat mengakibatkan pegawai

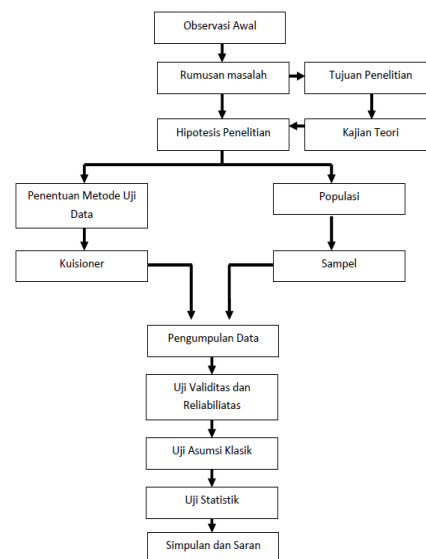
merasakan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka hasilnya kurang maksimal. Kurang pemahaman tentang tupoksi pegawai, dapat dilihat dari sasaran kerja pegawai yang kurang dapat dicapai dikarenakan latar belakang pendidikan, kepribadian pegawai yang kurang memahami tanggung jawab dalam bekerja. Pimpinan kurang memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam mencari penyelesaian masalah berkaitan pekerjaan yang memiliki target pekerjaan.

Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang yakni pegawai belum mampu maksimal dalam bekerja, dikarenakan sarana dan prasarana belum dimanfaatkan secara maksimal, seperti dalam melakukan pembuatan RKA masih dilakukan secara manual perhitungan sehingga masih ada perbaikan dan revisi, Hasil kerja masih perlu adanya perbaikan seperti dalam mengkonsep surat masih dilakukan pemeriksaan oleh sekretaris Kesatuan,

Pegawai belum mampu mengetahui tujuan pekerjaan, seperti dalam pembuatan laporan disampaikan ke OPD atau bidang mana pegawai belum mengetahui sehingga penyampaian laporan kurang efisien, Pegawai belum mengetahui tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan, Standar pegawai belum memahami tentang standar dalam menyelesaikan pekerjaan, Alat dan sarana pegawai belum bisa menggunakan alat yang dapat membantu pekerjaan seperti mengoperasikan computer yang menunjang pekerjaan tersebut, Pegawai masih belum bisa memahami atas perintah yang diberikan oleh unsur pimpinan, maka dalam bekerja pegawai kurang mampu maksimal, dan Kemampuan pegawai dalam bekerja masih kurang optimal, dikarenakan pegawai yang menyelesaikan pekerjaan hanya oleh satu pegawai saja.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang dan sampel seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa data pegawai, struktur organisasi sedangkan data primer adalah kuisioner penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner penelitian. Uji coba instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik menggunakan uji linearitas, normalitas data dan uji linieraritas data, sedangkan uji statistik menggunakan regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t,. Desain penelitian yaitu:



Gambar 1
Desain Penelitian

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh konflik, stress kerja dan

pengawasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang dimoderasi oleh motivasi, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, analisa data dengan menggunakan program statistik SPSS 26, sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai ASN di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang.

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data bersumber dari penyebaran kuisioner yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa Pengujian Validitas dan Reliabilitas dilakukan di, Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang berjumlah 20 Pegawai untuk membuktikan pernyataan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh konflik, stress kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang dimoderasi oleh motivasi.

Hasil pengujian menunjukkan hasil uji validitas variabel konflik (X1) dari 12 (Dua belas) pernyataan dengan sampel sebanyak 20 (dua puluh) responden dengan standar signifikan 0,05 (5%). Dari sig 0,05 dengan 20 responden maka rtabel sebesar 0,444, jika rhitung > rtabel maka data dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuisioner tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Hasil pengujian menunjukkan hasil uji validitas variabel stress kerja (X1) dari 12 (Dua belas) pernyataan dengan sampel sebanyak 20 (dua puluh) responden dengan standar signifikan 0,05 (5%). Dari sig 0,05 dengan 20 responden maka rtabel sebesar 0,444, jika rhitung > rtabel maka data dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuisioner tersebut dapat dijadikan sebagai

alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Hasil pengujian menunjukkan hasil uji validitas variabel pengawasan (X3) dari 12 (Dua belas) pernyataan dengan sampel sebanyak 20 (dua puluh) responden dengan standar signifikan 0,05 (5%). Dari sig 0,05 dengan 20 responden maka rtabel sebesar 0,444, jika rhitung > rtabel maka data dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuisioner tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Hasil pengujian menunjukkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (X3) dari 21 (Dua puluh satu) pernyataan dengan sampel sebanyak 20 (dua puluh) responden dengan standar signifikan 0,05 (5%). Dari sig 0,05 dengan 20 responden maka rtabel sebesar 0,444, jika rhitung > rtabel maka data dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuisioner tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Hasil pengujian menunjukkan hasil uji validitas variabel motivasi (Z) dari 15 (lima belas) pernyataan dengan sampel sebanyak 20 (dua puluh) responden dengan standar signifikan 0,05 (5%). Dari sig 0,05 dengan 20 responden maka rtabel sebesar 0,444, jika rhitung > rtabel maka data dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuisioner tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya. Hasil uji reliabilitas variabel konflik (X1) , nilai korelasi Cronbach Alpha =0,921 Korelasi berada pada kategori sangat kuat. Bila berdasarkan kriteria maka dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang akan diuji dapat dinyatakan reliable, hasil uji reliabilitas variabel stress kerja (X2) , nilai korelasi Cronbach Alpha

=0,915 Korelasi berada pada kategori sangat kuat. Bila berdasarkan kriteria maka dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang akan diuji dapat dinyatakan reliabel.

Hasil uji reliabilitas variabel pengawasan (X3) , nilai korelasi Cronbach Alpha =0,917 Korelasi berada pada kategori sangat kuat. Bila berdasarkan kriteria maka dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang akan diuji dapat dinyatakan reliable, hasil uji reliabilitas variabel kineja pegawai (Y) , nilai korelasi Cronbach Alpha =0,936 Korelasi berada pada kategori sangat kuat. Bila berdasarkan kriteria maka dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang akan diuji dapat dinyatakan reliable.

Hasil uji reliabilitas variabel motivasi (Z) , nilai korelasi Cronbach Alpha =0,941 Korelasi berada pada kategori sangat kuat. Bila berdasarkan kriteria maka dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang akan diuji dapat dinyatakan reliabel. Setelah melakukan uji instrumen penelitian yang dilakukan di tempat yang berbeda dari penelitian maka diketahui bahwa data dinyatakan valid dan reliable sehingga pernyataan pada kuisioner penelitian dapat dijadikan sebagai pernyataan pada penelitian untuk mengetahui atau menguji ketentuan dari hipotesis dalam penelitian ini.

Penelitian diketahui bahwa Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + bX$, maka dapat dihasilkan persamaan dari output adalah $Y = 13.552 + 1.456X$, maka hasil output SPSS diketahui coefficients konflik sebesar 1.456 merupakan koefisien regresi, yang berarti jika instansi

meningkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan sebesar 1.456 Dan standard error sebesar 0.178 merupakan penyimpangan dari konstanta yang ada dalam persamaan regresi. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R atau Multiple R menunjukkan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0.836 Dalam hal ini karena regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa variabel bebas maka dikatakan bahwa korelasi antara konflik terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 83,6%, dan sisanya (100-83,6) 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

hasil pengujian maka independent yang dimasukan kedalam model regresi variabel maka dapat diketahui bahwa untuk mengetahui apakah konflik terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang, didapatkan nilai thitung sebesar 8,194 dan ttabel adalah sebesar 2,042 (nilai ttabel n=30) maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan thitung > ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh konflik terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang.

Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + bX$, maka dapat dihasilkan persamaan dari output adalah $Y = 24,492 + 1.343X$, maka hasil output SPSS diketahui coefficients stress kerja sebesar 1.343 merupakan koefisien regresi, yang berarti jika instansi meningkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan sebesar 1.343 Dan standard error sebesar 0.143 merupakan penyimpangan dari konstanta yang ada dalam persamaan regresi.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R atau Multiple R menunjukkan korelasi antara variabel bebas dengan

variabel terikat sebesar 0.867 Dalam hal ini karena regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa variabel bebas maka dikatakan bahwa korelasi antara stress kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 86,7%, dan sisanya (100-86,7) 13,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

Dari data hasil pengujian maka independent yang dimasukan kedalam model regresi variabel maka dapat diketahui bahwa untuk mengetahui apakah konflik terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang, didapatkan nilai thitung sebesar 9,376 dan ttabel adalah sebesar 2,042 (nilai ttabel n=30) maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan thitung>ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja

Perbandingan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pepi Mulita Sari, Endang Siti Astuti, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban). Hasil penelitian secara parsial = 0.05. Hasil penelitian secara parsial diketahui stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, dengan Vecara parsial diketahui motivasi berpengaruh signifikan konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig sebesar 0.000 penelitian secara parsial diketahui stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig sebesar 0.000 <0.05.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan konflik terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan konflik terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang dimoderasi oleh motivasi.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang dimoderasi oleh motivasi.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang dimoderasi oleh motivasi.

V. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka dapat disaran bahwa, yaitu sebagai berikut:

1. Konflik
Pegawai dalam bekerja adanya konflik sebaiknya cepat diselesaikan, diketahui bahwa dalam pelayanan agar dapat memperlancar pelayanan di lingkungan instansi pemerintah.
2. Stres Kerja
Pegawai di lingkungan pemerintahan dengan tingkat stres yang tinggi maka

diharapkan beban kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pegawai.

3. Pengawasan

Pegawai dalam bekerja membutuhkan adanya pengawasan dari unsur pimpinan agar dapat memaksimalkan kinerja serta jika ditemukan kendala maka dapat cepat dalam pencarian solusi dalam penyelesaian masalah tersebut.

4. Kinerja Pegawai

Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memahami tentang sasaran kinerja pegawai selain itu mampu menggunakan alat ataupun sarana yang mendukung pekerjaan.

5. Motivasi

Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Empat Lawang dapat saling memotivasi dalam bekerja dan dapat memahami kemampuan pegawai sehingga dapat didukung pegawai lainnya ataupun unsur pimpinan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dan kompetensi pegawai.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Afrida Lupy Fahmi. 2015. Eran Strategi Moderasi Motivasi Dan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Independen.
- Agung Harsanto Eko Siswoyo, Lilis Sulistyani. 2020. Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. ed. Pramedia Group. Bandung.
- Dewi Sri Haryati. 2019. *Effect of Conflict, Job Satisfaction, and Stress on Medical Staff Performance (Study in the Health Facilities, West Jakarta)*.
- Edison, Emron. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangkat Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Fikah Fairuzakiyah, Ratno Purnomo, Ade Irma Anggraeni. 2019. Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Moderasi
- Hartiwi Prabowo; Vana Lestari. 2017. Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero).
- I Gede Riana, Ni Luh Putu Wiagustini, Kadek Iin Dwijayanti, I Gede Rihayana. 2018. *Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance*.
- Jufrizen. 2018. Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Pepi Mulita Sari, Endang Siti Astuti, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban).
- Purnama Sari, Nike Ningsih. 2017. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA



- KARYAWAN Bagian Kantor Pada PT. PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur Oleh.” Jom Fisip 4(2): 1–15.
<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/viewFile/14541/14093>.
- Rohman. 2018. Dasar-Dasar Manajemen Publik. Malang: IKAPIBI.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers.
- Siregar, Muhammad Habib. 2017. “Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus Di PDAM Tirtanadi Jl. SM Raja Medan).”
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2019. Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis Dan Mudah Dipahami. Jakarta: Pustaka Buku.
- Sumarjo, Mahendro. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci. Bandung: Alfabeta.
- Susila, Ni Kadek Ayu Dwiyaniti. 2019. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen 3(1): 1.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. Priansa, Donni Juni. 2018. Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2018. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.