
Jurnal Paradigma Multidisipliner (JPM)

E-ISSN: 2722-872X

ANALISIS STRESS KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS BALAI PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY)

ANALYSIS OF JOB STRESS AND WORK DISCIPLINE ON THE EFFECTIVENESS OF HUMAN RESOURCES (CASE STUDY OF THE YOGYAKARTA YOUTH AND SPORTS CENTER)

Irvan Tri Isnandar, Rian Destiningsih

Ekonomi Pembangunan Universitas Tidar

✉ irvan13011999@gmail.com

Abstrak

. BPO DIY menginginkan para pegawai agar mampu bekerja secara kompeten, dengan peraturan yang profesional . Suatu faktor yang mampu untuk meningkatkan produktifitas karyawan, yaitu efektivitas sumberdaya manusia Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk dapat tau adanya stres serta disiplin kerja karena apabila adanya stress yang minim dan kedisiplinan yang besar maka dapat meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam suatu pekerjaan khususnya di BPO DIY. Penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif untuk dapat tau adanya stres kerja dan disiplin kerja pada karyawan di BPO DIY. Untuk pengolahan data kuisioner pada penelitian ini menggunakan model uji validitas dan realibilitas. Inti dari penelitian dapat diambil kesimpulan yaitu hubungan antara stress kerja dan disiplin kerja dengan efektivitas sumber daya manusia memiliki hubungan saling berkaitan antar variabel untuk meningkatkan kualitas pekerjaan di (BPO DIY).

Kata kunci: Kedisiplinan, Stress Kerja, Efektivitas, Sumber Daya Manusia

Abstract

BPO DIY wants employees to be able to work competently, with professional regulations. A factor that is able to increase employee productivity, namely the effectiveness of human resources. This research aims to be able to know the existence of stress and work discipline because if there is minimal stress and great discipline it can increase the effectiveness of human resources in a job, especially in BPO DIY. . The research was conducted by using descriptive analysis to determine the existence of work stress and work discipline among employees at BPO DIY. For the questionnaire data processing in this study using a validity and reliability test model. The essence of the research can be concluded that the relationship between work stress and work discipline with the effectiveness of human resources has an interrelated relationship between variables to improve the quality of work in (BPO DIY).

Keywords: Discipline, Work Stress, Effectiveness, Human Resources

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) ialah pegawai yang diangkat berdasarkan kriteria pemerintah dan digaji berdasarkan PERPU dan di tugaskan berdasarkan tugas yang ditetapkan dalam suatu jabatan negeri. PNS adalah seseorang yang dianggap mampu menjadi sumber kebutuhan akan suatu bakat skill dalam suatu organisasi untuk dapat mampu meningkatkan efektivitas suatu pekerjaan (Harahap, 2018). Untuk melaksanakan pelayanan publik, Balai Pemuda dan Olahraga (BPO) DIY dalam peningkatan efektivitas kerjanya memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang professional demi pencapaian sesuai tujuan pembangunan nasional serta tercapainya visi dan misi Pemerintah Kota Yogyakarta. BPO DIY berharap pegawainya bekerja memberi hasil yang produktif. Dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui efektivitas sumberdaya manusia (SDM). Efektivitas SDM adalah segala bentuk yang bersifat perorangan/individu, karena karyawan mempunyai skill yang berbeda dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Efektivitas SDM yang baik menentukan pencapaian kinerja instansi. Akan tetapi skill yang dimiliki tiap individu tergolong berbeda dalam menciptakan efektivitas sdm dan dapat dikatakan bahwa setiap individu berbeda dalam menciptakan efektivitas sdm (Mahajan, 2015). Maka dari hal tersebut pada era saat ini manager sumber daya manusia diharapkan mampu mengordinasi, mengarahkan dan memberi kebijakan, bukan hanya karena keluh kesah dari karyawan saja, akan tetapi harus mendorong para karyawan untuk menjadi lebih maju. Proses yang ditentukan manajemen. SDM tak hanya dalam suatu bentuk hal yang mudah untuk diberlakukan tak karena manajemen SDM harus mampu menjadi pengarah antar individu yang mempunyai banyak karakter yang berbeda pada setiap karyawan. Praktik yang dilakukan manajemen SDM tidak bisa hanya

dipilih berdasarkan teorinya akan tetapi harus bisa berdasarkan teknisnya (Schuler & E. Jackson, 2014). Pada teknis di lapangan jika ada suatu keluhan maka diartikan bahwa manajemen tenaga kerja tidak bertindak atas tugas dan pekerjaan yang telah disepakati. Aktivitas SDM yang dimaksud dalam hal ini adalah segala aktivitas yang didapatkan dari pendapatan SDM yang unggul, penempatan SDM serta aturan pemutusan hubungan antar karyawan dengan perusahaan. Efektivitas dapat diartikan sebagai keberhasilan tujuan yang harus di capai bersama (Sumenge, 2013).

Pegawai yang mempunyai *spirit at work* dapat bersikap berpegang teguh pada janji, kegembiraan, kebanggaan, kerja sama, ketaatan dan kedisiplinan di tempat kerja. Kedisiplinan yang baik adalah sebuah tanggung jawab pada individu/seseorang terhadap tugas yang ditugaskan/diberikan (Mahajan, 2015).

Adanya kedisiplinan yang tinggi para karyawan akan mentaati peraturan yang berlaku hal tersebut menyebabkan karyawan akan produktif dalam suatu pekerjaan dan dapat meningkatkan efektivitas pekerjaannya (Hartatik, 2014). Jika suatu organisasi ingin produktif dalam suatu pekerjaannya maka organisasi tersebut harus menerapkan kedisiplinan yang tinggi dengan mendorong karyawannya untuk menyadarkan tanggung jawab atas segala ketentuan yang berlaku di organisasi tersebut (Hasibuan, 2013)

LANDASAN TEORI

Efektivitas SDM

Efektivitas bisa diartikan sebagai capaian keberhasilan suatu organisasi dalam usahanya agar dapat mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi khususnya di BPO DIY selain itu efektivitas SDM ialah hasil yang ditugaskan oleh karyawan sesuai dengan arahan, kemampuannya & kompensasinya. Dikatakan efektif apabila

SDM bisa bersaing dan mampu mencapai hasil yang telah disepakati. Menurut pendapat (Febriyatri & Nurnida, 2016), efektivitas SDM dapat tercapai apabila terjalannya berbagai faktor, faktor tersebut antara lain :

1. Kuantitas Kerja
2. Kemandirian
3. Inofatif
4. Kemampuan menyesuaikan lingkungan
5. Saling membantu

Efektivitas ialah keseimbangan dalam pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan sumber daya manusia (Sumbung et al., 2015). Jadi tingkat efektivitas dapat mengetahui seberapa jauh organisasi bisa menjalankan kegiatan ataupun tugas-tugasnya sehingga rencana dapat tercapaisecara optimal.

Stress Kerja

Stress kerja adalah sesuatu keadaan yang cukup tegang dapat memicu adanya suatu tindakan diluar nalar ataupun dapat mengganggu pola pikir antar individu. Hal-hal yang dapat berpengaruh terhadap keadaan stress kerja, antara lain sebuah lingkungan fisik, stress akibat suatu hal yang ditugaskan, stress timbul karena masalah pribadi, dan organiasi (Sumenge, 2013).

Displin

Displin adalah suatu tindakan dan kesadaran dalam mentaati aturan norma yang telah berlaku serta yang di tetapkan. Adapun berbagai faktor yang mampu mempengaruhi kedisiplin kerja antara lain faktor internal yang meliputi kepribadian individu dan semangat kerja, dan faktor eksternal yang meliputi kepuasan kerja. Agar dapat menguji variabel bebas yang lebih dari satu variabel terhadap variable terikatnya maka teknik yang tepat dalam penelitin yaitu kami menggunakan teknik regresi berganda. Yang diartikan penelitian ini variabel terikatnya adalah efektivitas SDM dan variabel bebasnya yaitu stress kerja dan kedisiplinan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Untuk mengetahui stress kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas SDM karyawan di BPO DIY peneliti menggunakan desain analisis deskriptif. Kualitatif deskriptif diambil dalam metode penelitian ini pada umumnya digunakan untuk meneliti sebuah populasi/sempl (Sugiyono, 2012). Penelitian tersebut diukur menggunakan skala likert.

Waktu dan Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil tempat di Balai Pemuda Dan Olahraga DIY (BPO DIY) pada tahun 2020 Dengan wawancara secara langsung

Data, Instrumen dan Teknik

Pengumpulan Data

Sampel dapat diartikan sebagai bermacam karakteristik yang diambil untuk mengetahui hasil dari keseluruhan individu. Rendom sampling digunakan di penelitian ini yaitu dengan mengambil 40 individu yang bekerja di BPO DIY karena telah melebihi 80% dari semua pegawai/karyawan. Data yang digunakan primer, berupa wawancara serta observasi . Untuk analisis kuisoner yang diberikan dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Menggunakan analsis ini karena metode yang tepat untuk menganlisi adanya stress kerja dan disiplin pada efektivitas SDM pada karyawan di BPO DIY tahun 2020.

Metode Pengumpulan Data

Jenis data Kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Pada penelitian kuisioner ini penulis mengambil kuisioner untuk sumber data primer dari para individu responden. Dengan memberikan kuisioner langsung kepada para responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perkembangan Luas Lahan Pertanian

Uji Validitas

Dari 16 pertanyaan untuk variabel efektivitas SDM, stress kerja serta disiplin, 16 pertanyaan untuk variabel efektivitas SDM semua dikatakan valid. Karena pada kuisioner tersebut menunjukkan hasil dari nilai r nya lebih besar dari angka 5%.

Tabel 1. Uji Validatis

Variabel Pertanyaan	Hasil Signifikansi
Y1	0,016
Y2	0,002
Y3	0,019
Y4	0,037
Y5	0,007
Y6	0,027
X1	0,002
X2	0,025
X3	0,005
X4	0,007
X5	0,001
X6	0,002
X7	0,031
X8	0,000
X9	0,001
X10	0,000

Dari data uji validitas di tabel 1. Uji Validitas dinyatakan semua hasilnya lebih kecil dari 0,05. Maka dari semua variabel pada setiap pertanyaan dinyatakan Valid. Dari 16 pertanyaan tidak ada yang melebihi nilai signifikansi nya tidak ada yang lebih dari 0,05.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Uji Ralibilitas

Reliability Statistics

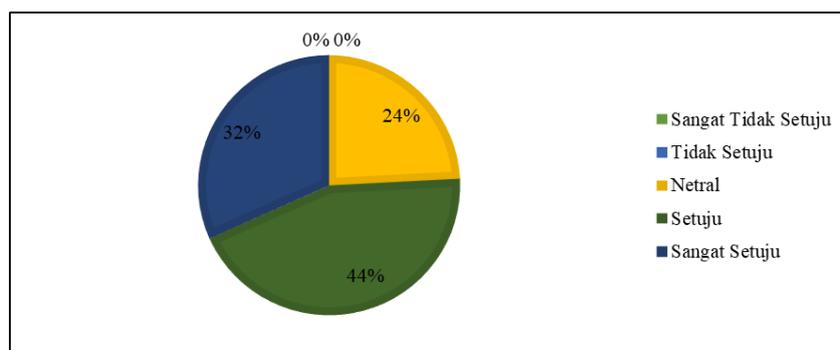
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	16

Dalam suatu kuisioner dapat reliable bilamana nilia Cronbach Alpha > 0,6 (Sujarweni, 2014). Dari hasil yang diperoleh menunjukkan kuisioner tersebut *reliable* karena memiliki nilai sebesar 0,822.

Efektivitas merupakan suatu perbuatan yang direncanakan apabila suatu hal yang direncanakan efektif maka akan ada timbul efek yang telah diinginkan. Kesimpulan dari efektivitas apabila suatu terget yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan maka dapat dikatakan efektif (Erawati et al., 2017) mengemukakan Efektivitas merupakan keahlian memilih rencana yang dianggap tepat untuk suatu tujuan. Disimpulkan bahwa apabila terjadi kesesuaian antara tujuan serta sasaran yang dapat tercapai maka dikatakan efektivitas. Dengan kata lain efektivitas merupakan sejauhmana rencana mampu di terlebih dahulu di rancang.

Saat ini banyak organisasi bisnis komperatif yang muncul. Hal tersebut dikarenakan para pegawai tidak memperhatikan ketanguhan karyawan dalam perekrutan. Menurut (Indarwansyah et al., 2019) Untuk mewujudkan para karyawan yang profesional yang di harapkan oleh perusahaan. Kompetensi setiap pegawai berhak atas kewenangan untuk melakukan tugasnya.

Gambar 2. Hasil Kuisioner Efektivitas SDM



Dari hasil kuisisioner diatas disimpulkan bahwa responden yang memilih setuju sangat tinggi yaitu (44%) sedangkan (0%) memilih tidak setuju netral (24%) dan sangat setuju memberikan hasil (32%) maka para pegawai sangat setuju akan hasil efektifitas sdm yang dapat mempengaruhi suatu hasil kerja yang efektif dan efisien dalam pekerjaan. Sehingga BPO DIY mengharapkan stress kerja yang bisa di minimalisir serta disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi efektifitas sdm khususnya di BPO DIY.

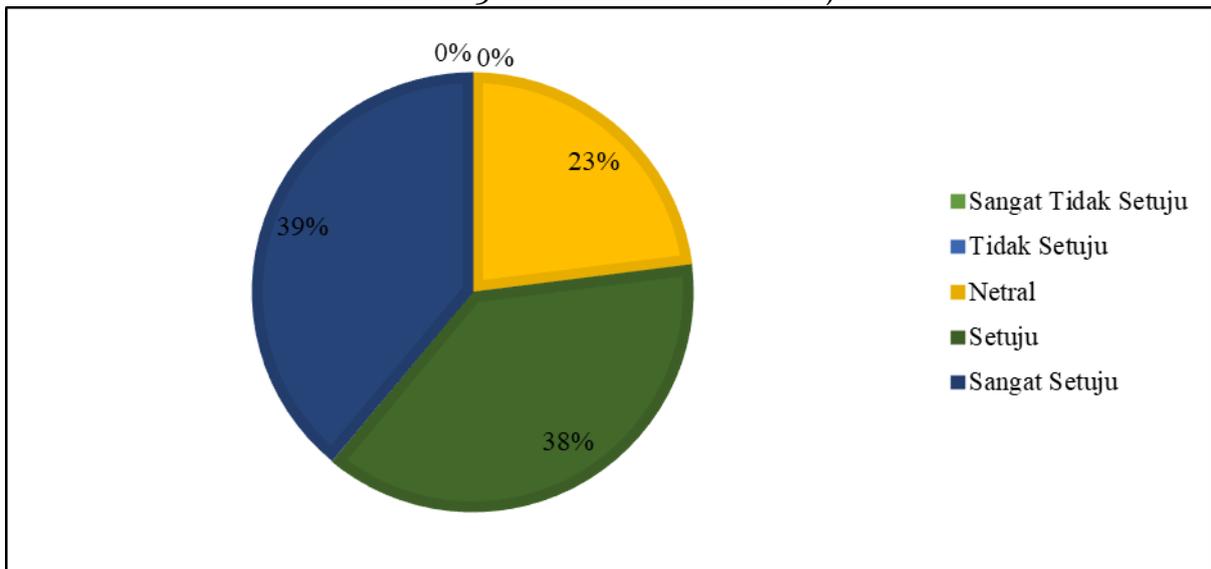
Stress yang dialami oleh pegawai di suatu pekerjaan merupakan hal yang lumrah dialami oleh suatu karyawan. Dalam hal ini para pegawai disibukkan dalam suatu penyelesaian tugas serta tuntutan suatu pekerjaan yang menumpuk serta faktor luar yang menjadikan suatu individu menjadi beban pikiran dan mengakibatkan suatu stress kerja yang tidak bisa di hindari.

Pegawai yang kesulitan dalam beradaptasi dapat berakibat stressor yang mampu mempengaruhi dan menghambat dsuatu proses dalam bekerja. Stress memanglah sering berdampak tidak baik bagi seseorang individu, tetapi dapat juga berdampak baik/positif (Setyawati et al., 2018). Stress yang menimbulkan dampak positif yaitu eustress dan yang buruk disebut distress. Dalam penelitian Alies Kharisma Putri, Sasmita, & Ibrahim (2015), stress kerja yang minim serta disiplin kerja yang baik mempunyai pengaruh baik terhadap efektifitas suatu pekerjaan. Maka dari itu tujuan dalam melakukan penelitian ini

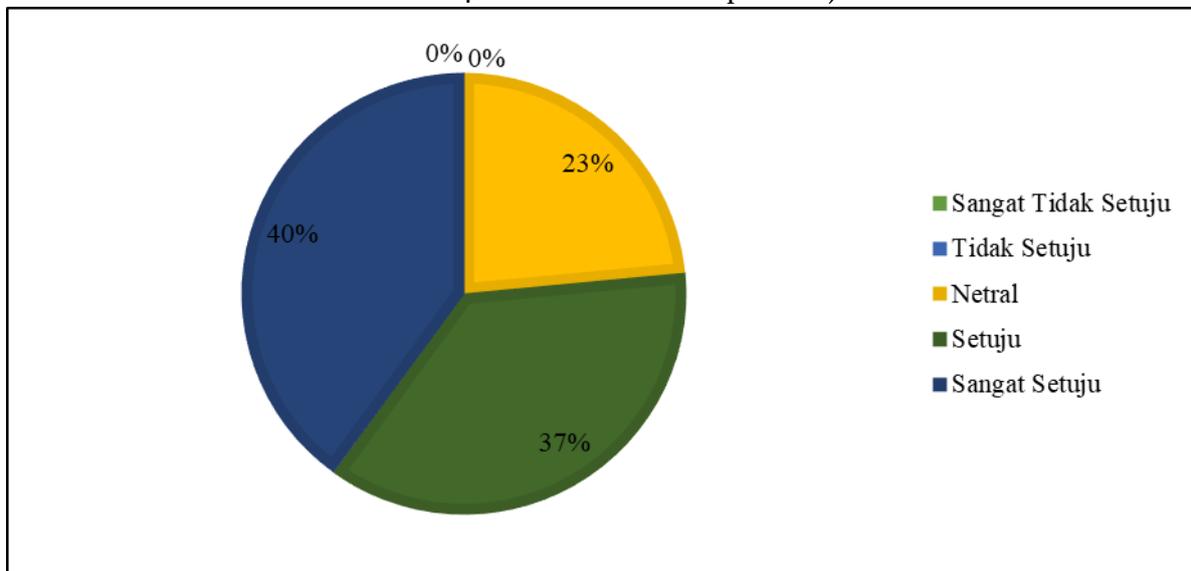
untuk bisa tau ada atau tidak efek stress kerja, disiplin kerja terhadap efektifitas SDM di BPO DIY.

Stres kerja ialah suatu keadaan dimana karyawan dihadapkan dengan keadaan ketidak seimbangan fisik dan psikis yang menyebabkan tekanan emosi dalam pola pikir suatu karyaaan akibat dari tekanan tugas pekerjaan. Stress yang saling berkaitan bisa sangat membuat lemah, dikarenakan akan mengancam kewajiban yang ada di keluarga maupun seseorang tersebut. Jumlah stresor akan sangat lah berpengaruh pada tekanan tersebut. Robbins, S. P. (2011) berpendapat bahwa stress ialah suatu tugas yang dikerjakan oleh karyawan yang dianggap salah. Kemudian Setyawati et al. (2018) berpendapat bahwa stres ialahh tanggungan yang membuat fikiran seseorang menjadi tak terkendali akibat suatu pekerjaan yang membuat individu menjadi sedih dan gangguan fikiran yang tidak terkendali. Stress adalah kondisi tekanan suatu pekerjaan yang dihadapkan dan dikerjakan secara abstrak/tidak pasti (Robbins, S. P., 2011). Disiplin kerja dapat juga berpengaruh terhadap efektifitas SDM, hal ini disebabkan karena suatu keryawan di tuntutan untuk disiplin atas segala aturan yang di tetapkan dan tegaskandalam mengatur sistim kerja yang ada di organisasi tersebut. Disiplin ialah suatu penggerak pegawai agar setiap hasil dari sebuah pekerjaan bisa dikerjakan dengan lancar dan tanpa kendala/halangan (Mulyadi, 2015).

Gambar 3. Hasil Kuisoner Stress Kerja



Gambar 4. Hasil Kuisoner Displin Kerja



Dari Kesimpulan gambar 3 di atas dari hasil kuisioner yang memilih sangat setuju memberikan hasil (39%) setuju memberikan hasil (38%) dan (23%) memilih netral maka disimpulkan bahwa stress antar setiap karyawan berbeda beda tergantung pada kondisi responden atas kepribadian terhadap stress yang disebabkan oleh kepribadian, pengalaman serta kondisi pekerjaan yang dialami oleh para pegawai BPO DIY. Menurut (Claudia Frichilia & Tawas, 2016) stress kerja dapat diukur dengan berbagai faktor seperti tuntutan tugas, peran individu, serta faktor luar yang dialami oleh individu pria/wanita.

Secara umum pada karyawan BPO DIY mengalami stress akibat dipengaruhi oleh aspek psikis dan faktor fisik yang akibatnya para pegawai mengalami kelelahan dan menimbulkan stress akibat kelelahan tersebut. (Jum'ati & Wusma, 2013) mengemukakan bahwa stress suatu resposif atas suatu hal yang dikerjakan dan di rasakan individu yang dianggap mengancam. Risert ini juga sejalan dengan penelitian oleh (Prawesti, 2006) bahwa Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Baptis Kediri bahwa adanya hubungan stress dengan kejadian komplikasi hipertensi pada pasien.

Dampak yang ditimbulkan dari stress akan mengakibatkan beban pikiran dan menyebabkan sakit kepala, darah tinggi serta demam. Tuntutan suatu pekerjaan yang dihadapi oleh individu pada setiap harinya maka akan menimbulkan kepenakan dan cenderung individu mengalami stress. (Widarta, 2019) Berpendapat suatu pekerjaan yang menekan mental seseorang karyawan dalam suatu pekerjaan hal itu yang disebut stress kerja. Stress dibedakan menjadi dua yaitu off the job dan on the job. Masalah stress off the job adalah suatu stress yang dialami oleh individu dan mengalami permasalahan dalam luar tempat kerja, sedakngkan on the job di dalam pekerjaan maka individu dalam hal ini stress merupakan hal yang tidak mungkin bisa di helakkan. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian

(Jauvani, 2017) berpendapat bahwa stress kerja dapat terjadi ketika ada masalah lain diluar kerja. Menunjukkan stress mempunyai efek yang sangat banyak atara stress dengan kinerja karyawan serta stress kerja memiliki berpengaruh yang positif hal ini karena semakin tinggi tingkat stress kerja semakin baik kinerja karyawan.

Sedangkan dari kesimpulan dari gambar nomer 4 menunjukkan 40% sangat setuju 37% setuju 23% netral dan 0% tidak setuju maka disimpulkan bahwa para pegawai sepakat bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi efektifitas sdm. Menurut (Taufiek, 2015) Berpendapat disiplin ialah suatu bentuk aturan yang digunakan oleh suatu perusahaan untuk mengatur norma aturan dan tatanan dalam suatu perusahaan yang telah disepakati untuk agar terciptanya karyawan yang efektif dalam mengemban tugasnya sesuai aturan yang berlaku. Sering dijumpai bahwa disiplin yang baik sulit untuk di terapkan dengan hal ini apabila suatu pekerjaan dapat dikatakan efektif dalam suatu pekerjaannya maka perusahaan wajib meningkatkan kedisiplinan atas karyawanya. sehingga para pegawai ikhlas bekerja sebaik mungkin. Seperti yang dikatakan (Husain, 2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada Efektivitas SDM, dengan kata lain didalam variabel disiplin kerja memang mempunyai pengaruh yang kuat dalam perannya pada evektivitas SDM karyawan BPO DIY.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari setiap karyawan memiliki respon stress yang berbeda, responnya tergantung oleh kondisi kesehatan individu yang berbeda, kepribadian individu yang berbeda, pengalaman sebelumnya terhadap stress antar individu yang berbeda, mekanisme koping, jenis kelamin, usia serta kemampuan pengelolaan emosional antar individu yang berbeda. Disiplin kerja bertujuan agar para karyawan bersedia mentaati peraturan perusahaan serta mampu meningkatkan kedisiplinannya agar mampu meningkatkan produktifnya dalam

perusahaan. Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan memiliki arti bahwa hubungan antara stress kerja dan disiplin kerja dengan efektivitas SDM mempunyai hubungan yang saling berpengaruh satu sama lain untuk meningkatkan kinerja di BPO DIY.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of job stress on employees job performance: A study on banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61–68.
- Claudia Frichilia, S. M. &, & Tawas, H. (2016). Stres Kerja Serta Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gender (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Danamon, Tbk Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 857–863.
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3450>
- Febriyatari, S., & Nurnida, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Cipta Karya Dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat. *E-Proceeding of Management*, 3(2), 2081–2086.
- Harahap, N. A. (2018). Revitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Melalui Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Bagi Pegawai Negeri Sipil Yang Terlibat Tindak Pidana Korupsi. *Jurnal Panorama Hukum*, 3(2), 155–170. <https://doi.org/10.21067/jph.v3i2.2737>
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.viii.655>
- Ibrahim, R., Sasmita, J., & Putri, A. K. (2015). Pengaruh Stress Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting Pada Pt. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Di Perawang. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(1), 1–18.
- Indarwansyah, Niswaty, R., & Darwis, M. (2019). Efektivitas pengembangan sumber daya manusia pada sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten gowa. *Jurnal Sosial Dan Administrasi*, 1–12.
- Jauvani, E. (2017). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN MAJALAH MOTHER AND BABY)*. 4(1), 221–228.
- Jum'ati, N., & Wusma, H. (2013). Stres Kerja (Occupational Stres) yang Mempengaruhi Kinerja Individu pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal NeO-Bis*, 7(2), 1–17.
- Mahajan, R. K. (2015). Changing Role Of HRM In The Era Of Globalisation. *International Journal of Organizational Behaviour & Management Perspectives. Pezzottaite Journals*, 4(2), 1690.
- Muhammad Taufiek Rio Sanjaya. (2015). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL Ros In YOGYAKARTA. Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 16(2), 39–55. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2013.0625>
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Inmedia.
- Prawesti, D. (2006). STRES PADA PENYAKIT TERHADAP KEJADIAN KOMPLIKASI HIPERTENSI PADA PASIEN HIPERTENSI. *Encyclopedia of Pain*, 5(1), 494–494. https://doi.org/10.1007/978-3-540-29805-2_936
- Robbins, S. P., dan T. A. J. (2011). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Schuler, R., & E. Jackson, S. (2014). Human

- resource management and organizational effectiveness: yesterday and today. *Journal of Organizational Effectiveness*, 1(1), 35–55.
<https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2014-0003>
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412.
<https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Sumbang, I. L., Falah, S., & Antoh, A. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan Daerah*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2621.2007.01616.x>
- Sumenge, A. S. (2013). Analisis Efektifitas dan Efisiensi Pelaksanaan Anggaran Belanja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDA) Minahasa Selatan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Widarta, W. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI Di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 91.
<https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.928>