



Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Jakarta Pusat

Muhammad Rizky Ramadhon¹ Tjeri Hadjrillah²
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang
riskynamadhon29@gmail.com¹, htjeri@yahoo.co.id²

Dikirim 10 Oktober 2024 | Direvisi 20 Desember 2024 | Diterima 20 Januari 2025

*Korespondensi Penulis

Abstract

The purpose of this study was to determine of Motivation and Work Stress on the Performance of Branch Office Employees of the Region III Education Service, West Java Province. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated samples and a sample of 60 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis tests (t test and f test). Based on the research results of the hypothesis test (t test) of the motivation variable (X1) on employee performance (Y), the calculated t value > t table or (3.464 > 2.001) is confirmed. This is reinforced by the significance value < 0.050 or (0.000 < 0.050). Thus, Ho is rejected. H1 is accepted, this shows that there is a significant influence between work safety and employee performance. Hypothesis Test Results (t Test) Job Stress Variable (X2) on Employee Performance (Y) Based on the research results, the calculated t value > t table or (7.098 > 2.001). This is also reinforced by a significance value < 0.050 or (0.000 < 0.050). Thus Ho is rejected and H2 is accepted, this shows that there is a significant influence between Work Discipline on Employee Performance. Results of Simultaneous Hypothesis Testing (F Test) Motivation (X1) and Job Stress (X2) on Employee Performance (Y) Based on the research results, the calculated F value > F table (26.636 > 3.16) is obtained, this is also confirmed by the significance < 0.050 or (0.000 < 0.050). Thus, Ho is rejected. H3 is accepted, this shows that there is a significant simultaneous influence between Motivation and Work Stress on Employee Performance.

Keywords: Motivation, Work Stress, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah III Provinsi Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji f). Berdasarkan hasil Penelitian Uji hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,464 > 2,001) Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho ditolak H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan pada hasil penelitian diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,098 > 2,001). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian Ho ditolak H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X1) dan Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F hitung > F tabel (26,636 > 3,16), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho ditolak H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Stress Kerja, Kinerja Pegawai.



PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Terkait dengan capaian kinerja Pegawai Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah III Provinsi Jawa Barat yaitu sebagai berikut :

Table 1.1 Data Penilaian Kinerja Pegawai 2020-2022

No	Aspek Penilaian	Periode Tahun		
		2020	2021	2022
1	Prestasi Kerja	70%	71%	60%
2	Kemampuan Manajerial	80%	78%	70%
3	Tanggung Jawab	80%	80%	70%
4	Komunikasi	78%	70%	69%
5	Kepribadian	70%	75%	68%

Sumber : Data penilaian kinerja pegawai Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah III Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah III Provinsi Jawa Barat terlihat belum optimal, setiap tahunnya mengalami penurunan yang tidak drastis tetapi cukup signifikan. Dapat dilihat dari tahun 2020 yang dimana untuk prestasi kerjanya 70% kemudian ditahun 2021 mengalami kenaikan walau hanya 1% tetapi pada tahun 2022 mengalami penurunan lagi sebanyak 11% yaitu mejadi 60%. Untuk kemampuan manajerial yang dimana pada tahun 2020 berada pada nilai 80% kemudian menurun menjadi 78% dan ditahun 2023 mengalami penurunan kembali menjadi 70%. Sama seperti lainnya setiap tahunnya dari 2020 sampai dengan 2022 mengalami penurunan yang sangat signifikan. Dalam proses penanganan permasalahan kinerja yang dihadapi, tidak boleh mengabaikan permasalahan kinerja yang kurang baik. Ada beberapa factor Permasalahan yang dapat mempengaruhi Kinerja para pegawai diantara dua yaitu Motivasi dan Stress Kerja.

Dilihat dari hasil Pra-survey bahwa kebutuhan yang diberikan perusahaan kepada pegawai bisa dikatakan masih terdapat kekurangan pada setiap kebutuhan. Hal ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey Motivasi Pegawai Kerja Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah III Provinsi Jawa Barat

NO	Pernyataan	Jawaban Responden Motivasi Kerja					Total	Skor	Rata-Rata	Ket
		STS	TS	RR	S	SS				
1	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya	10	4	8	1	2	25	56	2.24	KB
2	Lingkungan kerja saya nyaman dan aman	5	4	3	11	2	25	76	3.04	KB
3	Adanya jenjang karir diperusahaan jika kinerja saya baik	5	1	2	5	12	25	93	3.72	B
4	Hubungan saya dan atasan terjalin dengan baik dan harmonis	8	4	7	5	1	25	62	2.48	KB
5	Kinerja saya dihargai oleh atasan dengan baik secara kualitas maupun kuantitas	5	1	3	7	10	25	94	3.76	B
Jumlah		33	14	23	29	27	125	381	3.04	KB
Persentasi		26%	11%	18%	23%	22%				

Sumber: Hasil Pra-Survey diolah Peneliti 2023

Pada tabel 1.2 dan dari hasil Pra-survey yang didapatkan oleh penulis mengenai motivasi yang ada pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah III Provinsi Jawa Barat memang masih kurang maksimal, dimana banyak faktor-faktor motivasi yang belum terpenuhi untuk membangkitkan gairah bekerja pegawai. Seperti masih kurang optimal dalam pemberian gaji pegawai yang masih dibawah harapan pegawai. Selain Motivasi kerja yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai, bisa juga dikarenakan adanya Stress Kerja yang timbul dikarenakan pegawai sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam lingkungan pekerjaan sehingga sangat mungkin terkena stres. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”.

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Stres Kerja Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah III Provinsi Jawa Barat

NO	Pernyataan	Jawaban Responden Stres Kerja					Total	Skor	Rata-Rata	Ket
		STS	TS	RR	S	SS				
1	Beban pekerjaan yang diberikan secara bersamaan sering membuat saya terburu-buru menyelesaikannya	5	4	3	11	2	25	76	3.04	KB
2	Saya memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya	1	1	4	16	3	25	83	3.32	KB
3	Saya merasa lelah secara mental dengan pekerjaan saya	2	2	5	15	1	25	86	3.44	B
4	Kantor saya terlalu ramai	7	1	5	11	1	25	73	2.92	KB
5	Saya sering terjebak di antara tuntutan yang bertentangan dengan atasan	2	3	5	9	6	25	89	3.56	B
Jumlah		17	11	23	62	13	125	407	3.25	KB
Persentasi		14%	9%	18%	49%	10%				

Dari data dan hasil pra-survey yang didapatkan oleh penulis mengenai stres kerja yang ada pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah III Provinsi Jawa Barat memang masih kurang maksimal dapat dilihat pada tabel 1.3 dan diduga bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai, dimana ada faktor stres kerja yang belum terpenuhi untuk membangkitkan gairah bekerja pegawai diantaranya faktor ketidaknyamanan, sebaliknya jika stress kerja yang diberikan kurang optimal maka pegawai dalam bekerja merasa setengah-setengah dan hal ini yang nantinya akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Stres di tempat kerja bisa berwujud fisik maupun psikis, yang semuanya bisa menimbulkan stres kerja bagi pegawai.

METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif. Tempat penelitian pada Dinas Pendidikan Jawa Barat yang beralamat di Ruko Rivertown Boulevard Blok BA2, Jl. Grand Wisata No.15, Lambangsari, Tambun Selatan, Bekasi, West Java 17510, Indonesia, Kota Bekasi, Jawa Barat dan Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 4 (Empat) bulan dari bulan Agustus – November 2023. Populasi pada riset ini yaitu pegawai bagian teknisi pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah III Provinsi Jawa Barat dengan populasi berjumlah 60 pegawai.. Cara pengambilan data pada riset ini yaitu dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistic SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil



1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.215	5.548		2.562	0
	MOTIVASI	0.373	0.122	0.15	1.42	0.016
	STRESS KERJA	0.51	0.087	0.618	5.862	0.161

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14.215 + 0,373 X_1 + 0,510X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14.215 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 14.215.
- Nilai Motivasi (X_1) sebesar 0,373 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Stress Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1% pada variabel Motivasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,373.
- Nilai Stress Kerja (X_2) sebesar 0,510 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Stress Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,510.

2. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.695 ^a	0.483	0.465	1.659	1.187

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,695 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0.799, artinya kedua variabel Motivasi Dan Stres Kerja memiliki tingkat hubungan yang Kuat Terhadap Kinerja Pegawai.

3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.583	.465	1.659

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS.

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,583 maka dapat disimpulkan bahwa variable Motivasi (X_1) dan Stress Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) sebesar 58,3%. Sisanya sebesar $(100-58,3\%) = 41,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain

4. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	0.583	0.465	1.659

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3.464 > 2,001) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,050 atau (0.001 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.056	3.753		5.344	0
	STRESS KERJA	0.562	0.079	0.682	7.098	0

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7.098 > 2,001). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,050 atau (0.000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

5. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.692	2	73.346	26.636	.000 ^b
	Residual	156.958	57	2.754		
	Total	303.65	59			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, MOTIVASI

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (26.636 > 3.16), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 23,568 + 0,480 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,414 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Cukup. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.571 atau sebesar 57,1% sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,464 > 2,001). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20,056 + 0,562 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,682 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.465 atau sebesar 46,5% sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,098 > 2,001). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Motivasi (X₁) dan Stress Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Motivasi (X₁) dan Stress Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,215 + 0,373 X_1$



+ 0,510 X_2 . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,695 artinya memiliki hubungan yang Kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,583 atau sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($26,636 > 3.16$). Dengan demikian Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Motivasi (X_1) dan Stress Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh Motivasi secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 23,568 + 0,480 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,414 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Cukup. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.414 atau sebesar 41,4% sedangkan sisanya sebesar 58,% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($3,464 > 2,001$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Terdapat pengaruh Stress Kerja secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20,056 + 0,562 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,682 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.465 atau sebesar 46,5% sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,098 > 2,001$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Terdapat pengaruh Motivasi dan Stress Kerja secara Simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena, berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Stress Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,215 + 0,373 X_1 + 0,510 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,695 artinya memiliki hubungan yang Kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,583 atau sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($26,636 > 3.16$). Dengan demikian Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Motivasi Kerja (X_1) dan Stress Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Arikuntarto, Suharsimin. 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russell, 1993, *Human Resource Management*, Singapore : McGraw Hill Inc.
- Dale, A.T, 1992, *Kinerja*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Didin Hafidhuddin dan Hendri tanjung, 2003, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Eryve Taengetan, Bernhard Tewal, MacDonald B. Walangitan. "Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten kepulauan talaud", *jurnal emba : jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 2023.
- Fathan Arif, Citra Arip Tiara. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan", *Jurnal EMT KITA*, 2024.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2003, *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P, 2005, *Evaluasi Kinerja Sdm*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Maskun Maskun, Bakri Hasanuddin, Niluh putu evvy rossanty. "pengaruh stres dan konflik kerja terhadap

kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kota palu", jurnal ilmu manajemen universitas tadulako (jimut), 2016.

Sarah Fitriya, Rahmat Hidayat, Mochamad Faizal Rizki. "Implementasi Kota Layak Anak Melalui Program Sekolah Ramah Anak (SRA) di Kota Bekasi", Jurnal Kajian Ilmiah, 2021