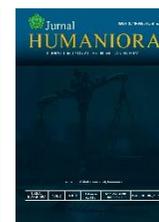


Available online at [www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora](http://www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora)  
ISSN 2548-9585 (Online)

## Universitas Abulyatama Jurnal Humaniora



# Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lion Air Bandara Kualanamu

M. Masdiyanto<sup>\*1</sup>, Sjahril Effendy<sup>2</sup>, Muis Fauzi Rambe<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia.

\*Email korespondensi: [m.masdiyanto@gmail.com](mailto:m.masdiyanto@gmail.com)

Diterima 28 Februari 2023; Disetujui 28 Maret 2023; Dipublikasi 31 April 2023

**Abstract:**.. The research uses an associative quantitative approach. The sampling technique used was saturated sampling technique as many as 46 people. Hypothesis testing is done by distributing questionnaires. Then the questionnaire data was tested using the SPSS 26 application by testing the validity, reliability, heteroscedasticity, and multicollinearity tests. The data analysis technique used is multiple linear regression, t test (partial), F test (simultaneous) and R square test. From the test results that have been obtained, it can be concluded that partially work stress has a positive and significant effect on performance, competence has a positive and significant effect on performance, work environment has a positive and significant effect on employee performance. Then simultaneously work stress, competence and work environment have a positive and significant effect on performance

**Keywords:** *Job Stress, Competence, Work Environment and Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat asosiatif. Adapun Teknik penentuan sampel menggunakan teknik dari sampling jenuh yaitu ada berjumlah 46 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membagi angket kepada karyawan. Lalu data angket akan diuji mamkai aplikasi SPSS 26 untuk dilakukan uji validitas, uji reabilitas, heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas. Teknik analisis data yang dipakai ialah dengan regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan) dan uji R square. Hasil pengujian yang didapat kemudian disimpulkan secara parsial stres kerja itu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu secara simultan stres kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja..

**Kata kunci :** *Stres Kerja, Kompetensi, Lingkunga Kerja dan Kinerja*

## **PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan ingin mempertahankan perusahaannya dan terus berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus mampu meningkatkan efisiensi serta produktifitas sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya. Kinerja pegawai menjadi pedoman terhadap perusahaan untuk menakar kemampuan produksi dan menunjukkan informasi yang bermanfaat bagi karyawan. Ada peranan kinerja bagi pertumbuhan menuju ke hal baik terhadap hasil akhir. Berhasil atau tidaknya penerapan tanggung jawab individu dalam perusahaan ditentukan oleh kinerja yang digapainya di masa yang akan datang. Kinerja begitu penting dan perlu diperhatikan bagi setiap perusahaan. Dimana karyawan meupakan asset utama bagi perusahaan dan mempunyai peranan strategis dalam perusahaan didalam menjalankan segala aktifitas di perusahaan.

Guna mencapai tujuan dari perusahaan yang maksimal untuk itu perlu adanya balas jasa terhadap karyawan guna memberikan semangat terhadap kinerja karyawan. Hal ini akan merangsang karyawan agar bekerja rajin dan mentutaskan tanggung jawabnya dengan baik, ini akan berdampak pada produktifitas dan prestasi karyawan untuk tujuan perusahaan tercapai. Mangkunegara (2017 hal 67) mengemukakan "Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2010) "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal,tidak melanggar hukum dan sesuai

dengan moral etika ". Dengan demikian hakikat kinerja adalah proses yang harus berjalan pada sebuah perusahaan dengan menggunakan SDM yang dimiliki perusahaan terkhusus untuk SDM, hal tersebut memiliki tujuan untuk menggapai visi dan misi dari perusahaan, di samping itu juga bertujuan ke arah pengembangan dan kemajuan perusahaan. Kemudian terlepas dari kinerja stres kerja juga terjadi pada karyawan karena adanya interaksi antara individu dengan individu yang lain dan individu terhadap lingkungannya. Menurut Mangkunegara (2017:157) dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" dia mengatakan stres kerja ialah rasa tertekan yang dialami karyawan saat bekerja.

Stres kerja tersebut dapat terlihat pada emosi yang labil, rasa tidak tenang, suka sendiri, insomnia, perokok, gelisah, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan pencernaan terganggu. Sedangkan menurut Vanchapo (2020:37) mengartikan stress kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang dihadapinya. Stres kerja juga bisa diartikan sebagai kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Lalu disamping itu faktor lingkungan juga yang mempengaruhi kinerja karyawan, stres kerja juga sangat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana dampak yang ditimbulkan dari beban kerja yang banyak lingkungan kerja yang kaku sehingga tingkat kejenuhan karyawan bertambah yang mengakibatkan timbulnya stres pada karyawan. Fenomena yang ditemukan adanya stres yang dialami karyawan adanya penumpukan tugas pekerjaan yang diberikan target perusahaan, namun

belum terselesaikan sehingga karyawan menjadi stres karena dapat teguran dan sanksi yang diberikan pimpinan. Beberapa hal tersebut merupakan dampak buruk dari stres yang dialami karyawan. Ada beberapa hal yang sekiranya dapat membantu menyeimbangkan dampak negatif stres karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan berkontribusi pada semakin meningkatnya kinerja karyawan, perilaku kerja yang baik, penyelesaian kerja yang maksimal, dan efisiensi kerja.

## KAJIAN PUSTAKA

### Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kata yang kita pernah dan sering dengar di dalam sebuah perusahaan dan menjadi aspek yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dalam hal pengembangan sumber daya manusia. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan guna mencapai prestasi kerja karyawan itu dan untuk keberhasilan perusahaan. Setiap karyawan harus mampu meningkatkan kualitas kinerjanya agar dapat meningkatkan kemajuan bagi perusahaan. Perusahaan akan memberikan reward kepada karyawan yang bekerja dengan baik agar karyawan semakin bersemangat terhadap kinerjanya.

Seorang pimpinan bertindak sebagai pengatur dan pemberi tugas terhadap kegiatan dan aktifitas yang dilakukan perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan pada karyawan yang harus benar-benar diperhatikan oleh seorang pimpinan agar tugas-tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan baik dan siap pada tepat waktu agar tujuan yang dicapai oleh perusahaan cepat terwujud. Untuk memperjelas hal ini, menurut Gomez (2012:hal152) mengemukakan bahwa kinerja ialah perkalian hasil antara kemampuan (*ability*) dengan motivasi (*motivation*). Sinambela dkk (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah

kemampuan karyawan didalam menjalankan suatu kemampuan tertentu. Kinerja sangat diperlukan karena dapat membuktikan sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemudian dari pada itu, Harsuko (2011), mengemukakan Kinerja ialah sejauh mana seorang memainkan strategi organisasi, baik dalam menggapai tujuan khusus yang berhubungan pada perseorangan dan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan terhadap perusahaan. Dari definisi diatas dapat dirangkum bahwa kinerja memiliki arah pada proses dan hasil yang digapai oleh karyawan, jadi kinerja ialah proses dalam melaksanakan kegiatan yang ditugaskan oleh perusahaan pada karyawan sesuai kemampuannya untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam perusahaan. Kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan suatu perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang mereka kerjakan dan bagaimana kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya.

### Stres Kerja

Dalam dunia global banyak sekali masalah timbul dalam keseharian menjalankan aktifitas kerja. Salah satu masalah yang timbul adalah stres kerja yang muncul dari akibat interaksi individu dengan individu, serta individu dengan lingkungan. Stres kerja juga bisa timbul dari banyaknya beban pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:157) dia mengatakan stres kerja ialah rasa tertekan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja.

Stres kerja ini terlihat dari gejala-gejala yang karyawan alami, antara lain:

1. Emosi tidak stabil
2. Perasaan tidak tenang
3. Suka menyendiri
4. Sulit tidur
5. Merokok yang berlebihan

6. Tidak bisa rileks
7. Cemas
8. Tegang
9. Gugup
10. Tekanan darah meningkat
11. Dan gangguan pencernaan

Stres kerja merupakan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis. Hamali (2017:241) mengartikan stress kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stress kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, dimana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan ekonomi. Sedangkan menurut Salleh dan Bakar (2018:48).

Stres kerja adalah perasaan yang melambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada suatu pekerjaan. Dari definisi-definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pegawai yang bekerja yang merubah fungsi normal secara fisik, psikologis maupun perilaku yang berasal dari tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan pegawai atau kondisi lingkungan yang menimbulkan stres yang dapat menimbulkan pengaruh negatif bagi karyawan maupun organisasi tempat dia bekerja yang membutuhkan solusi baik itu dari personal maupun instansi.

### **Kompetensi**

Kompetensi diperlukan karyawan karena itu menjadi kemampuan dasar yang harus dimiliki. Di bawah ini adalah tujuan kompetensi, yaitu:

Moehariono (2014 hal 12) mengatakan:

1. Menjamin pelaksanaan system personalia yang dipakai berfokus dan

produktif. Artinya penggunaan kompetensi analisis yang dirancang dengan baik dan benar akan dapat memberikan informasi rinci dan akurat

2. Menciptakan perekat guna membentuk system personalia yang terpadu dan terarah

Sedangkan Sutrisno (2011 hal 208) mengemukakan tujuan dan manfaat kompetensi itu ialah:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
2. Alat seleksi karyawan
3. Memaksimalkan produktifitas
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai

Dari pengertian diatas disimpulkan tujuan dan manfaat kompetensi memperjelas standar kerja, alat seleksi karyawan, memaksimalkan produktifitas bagi suatu perusahaan

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menjadi variabel yang penting dan bisa memiliki pengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja baik akan memiliki pengaruh pada karyawan dalam bekerja dan juga memberikan dampak baiknya pada kinerja karyawan. Dikarenakan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung pada karyawan didalam mentutaskan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan melakukan aktifitas pekerjaan dengan maksimal, sehat, aman dan nyaman. Sebab itu penciptaan lingkungan kerja baik memberikan efek yang baik terhadap keberhasilan dan pencapaian tujuan dari perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang

buruk maka akan berdampak turunnya minat serta semangat kerja karyawan dan pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2013:21) juga mendefinisikan Lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekelilingnya dimana seseorang dalam bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu ataupun kelompok. Alhusin (2017 hal 34) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Kemudian Nitiserno dalam Lewa dan Subowo (2015:130) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat diatas dikatakan lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekeliling karyawan yang berpengaruh pada diri karyawan dalam melakukan tugas dari perusahaan. Secara umum pengertian lingkungan kerja ialah keadaan dan situasi para karyawan melakukan tugas dan pekerjaannya secara optimal.

## METODE

Pada penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi dan irfan (2015 hal 14) mengemukakan penelitian asosiatif ialah penelitian yang mengkaji suatu variabel mempunyai keterkaitan dengan variabel lain, atau suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Pendekatan penelitian ini menggunakan asosiatif yang berfungsi mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja, pengaruh kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yang didasarkan pada pengujian teori yang disusun dari berbagai variabel,

pengukuran menggunakan angka dan analisis dengan metode statistik. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor HRD PT Lion Air Bandara Kualanamu Deli Serdang. Populasi pada penelitian ini karyawan HRD pada PT. Lion Air Bandara Kualanamu yang berjumlah 46 orang. Karena jumlah populasi relatif sedang maka teknik sampling yang digunakan yaitu *sampel jenuh* yaitu semua anggota populasi dipergunakan menjadi sampel yang berjumlah 46 orang

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Secara Parsial (Uji t)

Dipergunakan soal uji koefesien korelasi pada individual. Pengujian dilakukan guna mengetahui secara parsial masing-masing variabel bebas apakah memiliki pengaruh atau tidaknya pada variabel terikat. Angka perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) akan diujikan pada tingkat signifikansinya dengan menggunakan uji t.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.272	5.281		.809	.423
1 STRES KERJA	.123	.058	.246	2.111	.041
KOMPETENSI	.236	.115	.258	2.046	.047
LINGKUNGAN KERJA	.200	.057	.445	3.532	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

### Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh maka didapatkan nilai t variabel stres kerja (X1) yaitu  $t_{hitung} = 2,111 > t_{tabel} = 1,680$  terdapat nilai signifikansi sebesar  $= 0,041 < 0,05$ . Ini melihatkan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Dan diartikan stres kerja

meningkat akan mengena pada kinerja di PT Lion Air. Hasil di atas menyatakan bahwa  $t_{hitung}$  berada pada area penolakan  $H_0$  ditolak artinya stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan yang berdasar dari hasil diatas dinyatakan hipotesis dapat diterima.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil yang didapat dari nilai  $t$  untuk variabel Kompetensi (X2) yaitu  $t_{hitung} = 2,046 > t_{tabel} = 1,680$  dengan nilai signifikansi sebesar  $= 0,047 < 0,05$ . Melihat kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Diartikan kompetensi meningkat berdampak pada kinerja di PT Lion Air. Maka dapat dinyatakan  $t_{hitung}$  berada di area penolakan dimana  $H_0$  ditolak artinya kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan berdasarkan hasil diatas dinyatakan hipotesis dapat diterima.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan**

Hasil yang diperoleh nilai  $t$  variabel lingkungan kerja (X3) yaitu  $t_{hitung} = 3,532 > t_{tabel} = 1,680$  dengan signifikansi sebesar  $= 0,001 < 0,05$ .

### **Referensi**

- Moorhed & Griffin, (2010). Perilaku Organisasi : *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta Selatan
- Juliandi, Azwar & Irfan, (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Ciptapustaka Media Perintis, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung

Menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Diartikan lingkungan kerja bagus akan berdampak ke kinerja di PT Lion Air. Maka dapat dinyatakan  $t_{hitung}$  berada di area penolakan  $H_0$  ditolak artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis dapat diterima.

### **Kesimpulan dan Saran**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian maka diambil kesimpulan stress kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil penelitian maka diambil kesimpulan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Stres kerja, kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Usman, Husain, (2011). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta Timur
- M. Manullang, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ciptapustaka Media Perintis, Bandung
- Juliandi, Azwar & Irfan, (2015). *Metode Penelitian Bisnis. II*. Medan, Umsu Press
- Syahputra, Dedy, (2017). “ *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa*

- Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu* ". Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Agustini, Fauzia, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan Edisi Pertama*. Medan, Penerbit Madenatera
- Ghozali, (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta, PT. Raja Grafindo
- Manihuruk, Candra Pranata, (2017). " *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhan Batu Utara*". Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Rajawali Press
- Rosmaini, (2017). " *Pengaruh Kompetensi , Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang* ". Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jurnal Vol 29 No.1 Januari 2014
- Rokhilah dkk, Ekonomi dan Manajemen. " *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pematang* ".
- Mangkunegara, A.P, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Refika Aditama
- Nabawi, Rizal, (2019). " *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai* ". 2(2): 170-83
- Robbins, Stephen P, (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Indeks, Kelompok Gramedia
- Sangadji, Mamang, Etta, Dkk, (2010). *Metodologi Penelitian, ed.* Octaviani H.S Yogyakarta. CV. Andi Offset
- Elizar, and Hasrudy Tanjung. 2018. " *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.*" *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 46–58.
- Fathoni, A. 2010. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Ke-7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackman, R. 2017. *The Design of Work Teams*. Lorsch: Prentice Hall.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huda, M. 2014. *Model-Model Pengajaran Dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hutapea, Parulian, and Thoha Nurianna. 2010. *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus Dan Penerapan Untuk HR Dan Organisasi Yang Dinamis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner, Robert, and Kinicki Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. I. Yogyakarta: UUP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Marisi, Butarbutara. 2018. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kerjasama Tim Pengurus Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pengurus."
- Marjaya, Indra, and Fajar Pasaribu. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap

Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 129–47.

Mathis, R. L., and Jackson. 2010. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.