

## Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Manajemen Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Reskrim (Reserse Kriminal) di Polres Metro Depok Tahun 2021

Aji Indra Saputra<sup>1</sup> Jen Zainal Asyikin Hans<sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>  
Email: [ajiindra39.saputra@gmail.com](mailto:ajiindra39.saputra@gmail.com)<sup>1</sup>

### Abstrak

Pengaruh motivasi, disiplin dan manajemen stres kerja yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Anggota Satuan Reskrim (Reserse Kriminal) di Polres Metro Depok. Penelitian ini dilakukan di Polres Metro Depok dengan jumlah sampel 84 responden. Sampel diambil menggunakan teknik non probability sampling yaitu consecutive sampling. Penelitian ini menggunakan data primer yang berupa jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan. Penilaian kuesioner menggunakan skala Likert. Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai anggota Satuan Reskrim (Reserse Kriminal) di Polres Metro Depok. 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim (Reserse Kriminal) di Polres Metro Depok. 3) Manajemen stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim (Reserse Kriminal) di Polres Metro Depok.

**Kata Kunci:** Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Manajemen Stres, Kinerja

### Abstract

*The influence of motivation, discipline and work stress management which is thought to affect the performance of members of the Criminal Investigation Unit at the Depok Metro Police. This research was conducted at Polres Metro Depok with a total sample of 84 respondents. Samples were taken using a non-probability sampling technique, namely consecutive sampling. This study uses primary data in the form of respondents' answers to the questionnaires distributed. Assessment of the questionnaire using a Likert scale. While the hypothesis testing is done by t test and F test using SPSS. The results of this study indicate that: 1) Motivation has a significant effect on the performance of members of the Criminal Investigation Unit at the Depok Metro Police. 2) Work discipline has a significant effect on the performance of members of the Criminal Investigation Unit at the Depok Metro Police. 3) Stress management has a significant effect on the performance of members of the Criminal Investigation Unit at the Depok Metro Police.*

**Keywords:** Work Motivation, Work Discipline, Stress Management, Performance



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam suatu organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (Edy, 2017). Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya persaingan bisnis menuntut peran manajemen sumber daya manusia yang lebih besar (Kharisma & Agustina, 2019). Permintaan tenaga kerja dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggi serta sikap yang baik juga semakin meningkat (Susanto, 2020). Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsure manusia secara baik agar dapat bekerja secara optimal sesuai dengan target kerja. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia (Fika Fauzia<sup>1</sup>, Adinda Virantika<sup>2</sup>, 2021).

Tenaga kerja mempunyai faktor dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang

berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya saing (Puspitasari et al., 2021). Oleh sebab itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan (Sutrisno, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu metode pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri (Winarti, 2018)

Sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan yang mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan (Hasibuan, 2016). Perencanaan SDM adalah proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan sekarang dan pengembangannya dimasa depan. Sumber daya adalah gagasan yang sangat samar sehingga banyak orang menghadapi kesulitan untuk memahaminya (Ajabar, S.IP., 2020; E. Sukmawati et al., 2022).

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan (Tan & Lim, 2019). Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal (Ciarniene & Vienazindiene, 2018; Zhao et al., 2022). Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Sumber. Hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan sangat menggantungkan pada sebuah perusahaan (Budiyanto & Mochklas, 2020; E. N. Sukmawati, 2022).

Beberapa hasil kerja suatu karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Ismana & Roosdiana, 2020). Faktor internal adalah faktor yang di pengaruhi oleh sifatsifat seseorang seperti sikap, kepribadian, motivasi, latar belakang keluarga, jenis kelamin, pendidikan dan budaya. Faktor eksternal adalah faktor yang dipengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari ruang lingkup kerja, kepemimpinan suatu perusahaan, kondisi tim kerja atau rekan kerja, pelatihan dan pengawasan, sistem pembayaran gaji serta kondisi lingkungan (Anindita & Pudjiastuti, Agnes, 2016).

Salah satu cara untuk memacu kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan secara optimal seperti pemberia kompensasi, mengadakan suatu pelatihan kerja bagi karyawan baru, mendapatkan perhatian khusus bagi karyawan yang berprestasi seperti memberikan penghargaan, dan bentuk-bentuk perhatian lain kepada semua karyawannya, Karena tanpa adanya peran manusia meskipun faktor lain telaht erpenuhi, organisasi tersebut tidak akan dapat berjalan. Apabila individu dalam sumber daya manusia berjalan efektif maka organnisasi akan berjalan secara efektif pula (Dharmayanti, 2020; Pertiwi & Igiandy, 2020). Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya (Akbar, 2018; Taufik & Harini, 2021). Untuk mendukung terhadap peningkatan kinerja pegawai pada anggota Polri Satuan Reskrim (Reserse Kriminal) di Polres Metro Depok tahun 2021 didukung oleh sumber daya pada masing-masing divisi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Jufrizen & Hadi (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Adapun yang kebarharuan penelitian ini yaitu pada penelitian ini mengaitkan manajemen stress kerja untuk mengetahui

pengaruh motivasi, disiplin terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Polakitang et al., 2019).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2018). Tempat penelitian dilakukan di Polres Metro Depok, sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin, dan stres kerja terhadap kinerja anggota satuan Reskrim. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 84 responden. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner/angket. Uji hipotesis menggunakan Uji Asumsi Klasik. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik nonparametrik kolmogorov-smirnov (ks). dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah apabila hasil sampel kolmogorov-smirnov berada di atas tingkat kepercayaan 0,05, maka menunjukkan pola distribusi normal dan model regresi merespon asumsi normalitas. Uji hipotesis dengan Uji-t dan Uji F(Sugiyono, 2019).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden sesuai dan dapat digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Instrumen motivasi kerja terdiri dari 6 pertanyaan yang diujikan terhadap 84 responden, dan dinyatakan semua variable tersebut valid. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai  $\alpha \geq 0,60$  dan data penelitian dapat digunakan sebagai analisis data. Dan semua variable dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

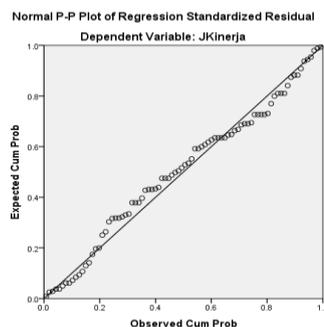
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Disiplin	Manajemen	Kinerja
N		84	84	84	84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	20.07	20.39	20.10	20.65
	Std. Deviation	2.710	2.560	2.810	3.552
Most Extreme Differences	Absolute	.119	.098	.104	.110
	Positive	.106	.098	.104	.078
	Negative	-.119	-.087	-.072	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		1.089	.898	.954	1.010
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187	.396	.323	.260

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Asumsi normalitas adalah jika Uji Kolmogorov-Smirnov berada pada Test distribution is Normal. Berdasarkan hasil ini terlihat bahwa nilai asymp sig. 0,187; 0,396; 0,323; 0,260 > 0,05 maka data memenuhi persyaratan normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data variabel penelitian berasal dari data yang terdistribusi normal.



Uji normalitas dengan normal probability plot mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal probability plot sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	JMotivasi	.921	1.086
	JDisiplin	.435	2.301
	JManajemen	.412	2.424

a. Dependent Variable: JKinerja

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai variance inflation factor (VIF) tiap-tiap variabel independen. Multikolinearitas terjadi jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) melebihi 10. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 menunjukkan korelasi antar variabel independen masih bisa ditolerir (Sugiyono, 2017).

### Uji Autokolerasi

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 <sup>a</sup>	.529	.511	2.484	1.436

a. Predictors: (Constant), JManajemen, JMotivasi, JDisiplin

b. Dependent Variable: JKinerja

Nilai koefesien R di atas menunjukkan nilai 0.727, berarti nilai koefesien determinan sebesar 52.9 % ( $r^2 \times 100\%$ ). Hal ini berarti variabel manajemen stress, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan 84 sebesar 52.9%, sedangkan sisanya  $(100 - 52.9\%) = 47.1\%$  merupakan kontribusi dari faktor lain diluar variabel yang diteliti

### Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.220	2.775	
	Motivasi	.286	.105	.218
	Disiplin	-.138	.162	-.100
	Manajemen	.894	.151	.707

a. Dependent Variable: JKinerja

$$Y = (-0.220) + 0.286 X_1 + (-0.138) X_2 + 0.894 X_3$$

Nilai nilai konstanta  $a = 0.220$ , nilai B (koefisien regresi) = 0.286 untuk variabel motivasi (X1), 0.138 untuk variabel disiplin (X2) dan 0.894 untuk variabel manajemen stress (X3). Konstanta 0,220 menyatakan bahwa jika variabel motivasi, disiplin dan manajemen stress dianggap konstan maka kinerja karyawan bernilai 0.220 satuan. Koefesien regresi sebesar 0.286, apabila motivasi dan kinerja karyawan dianggap konstan, maka setiap peningkatan satu satuan motivasi, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.286 satuan. Koefesien regresi sebesar 0.138, apabila disiplin dan kinerja karyawan dianggap konstan, maka setiap peningkatan satu satuan disiplin, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.138 satuan. Koefesien regresi sebesar 0.894, apabila manajemen stress dan kinerja karyawan dianggap konstan, maka setiap peningkatan satu satuan manajemen stress, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.894 satuan.

**Uji t**

**Pengaruh Morivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :  $Y (-0.220) + 0.286 X1 + (-0.138) X2 + 0.894 X3$ , untuk interprestasi motivasi kerja dalam kategori baik dengan hasil uji hipotesis 67.880 terdapat pengaruh secara signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengannilai sig  $0.000 < 0.05$ , artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

**Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :  $Y (-0.220) + 0.286 X1 + (-0.138) X2 + 0.894 X3$ , untuk interprestasi disiplin kerja dalam kategori baik dengan hasil uji hipotesis 73.003 terdapat pengaruh secara signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengannilai sig  $0.000 < 0.05$ , artinya Ho ditolak dan Ha diterima..

**Pengaruh Manajemen Stres dengan Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :  $Y (-0.220) + 0.286 X1 + (-0.138) X2 + 0.894 X3$ , untuk interprestasi manajemen stres dalam kategori baik dengan hasil uji hipotesis 65.550 terdapat pengaruh secara signifikan variabel manajemen stres terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig  $0.000 < 0.05$ , artinya Ho ditolak dan Ha diterima..

**Uji f**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	553.540	3	184.513	29.914	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	493.448	80	6.168		
Total	1046.988	83			

a. Dependent Variable: JKinerja

b. Predictors: (Constant), JManajemen, JMotivasi, JDisiplin

Berdasarkan nilai koefisien determinasi antara 0 sampai dengan 1. nilai adjusted r2 yang mendekati 1 berarti mampu memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. dalam penelitian ini nilai koefisien adjusted r square di atas menunjukkan nilai 0.511, berarti nilai koefesien determinan sebesar 51.1%. hal ini berarti variabel motivasi, disiplin dan manajemen stress terhadap kinerja karyawan dalam penelitian

ini dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 51.1%, sedangkan sisanya ( $100 - 51.1\%$ ) = 48,9% merupakan kontribusi dari faktor lain diluar variabel yang diteliti. uji kecocokan model pada penelitian ini, selanjutnya menggunakan data hasil uji anova digunakan untuk mengetahui kecocokan dari variabel motivasi, disiplin

## Pembahasan

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan berbagai cara antara lain seperti meningkatkan motivasi kerja dalam perusahaan atau instansi. Selain itu motivasi kerja pada pegawai dapat dinilai atau di ukur dari berbagai indikator, sehingga dapat terlihat jelas dalam peningkatan motivasi kerja (Akbar, 2018). Adapun beberapa indikator yang harus dicapai oleh setiap pegawai yaitu kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas / sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih dan pemanfaatan waktu. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Peran motivasi ini sangat penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras sesuai dengan kompetensinya agar dapat mencapai produktivitas dan kinerja yang maksimal (Rahayu et al., 2021).

Disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa nilai-nilai dalam disiplin kerja yang dapat dipakai sebagai indikasi tinggi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan yaitu ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap perilaku terlarang, ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Ajabar, S.IP., 2020).

Kesadaran disini ialah sikap yang berlaku secara sukarela mentaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Jika salah satu karyawan melanggar maka perlu dilakukan upaya-upaya tindakan pendisiplinan agar prinsip - prinsip sosialisasi disiplin seperti adil dapat dipertahankan. Maka dalam hal ini diharapkan agar perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai anggota satuan Reskrim (Reserse Kriminal) di Polres Metro Depok.

Manajemen stres merupakan variabel yang memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Manajemen stress adalah kemampuan penggunaan sumber daya (manusia) secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan (respon). Tujuan dari manajemen stress itu sendiri adalah untuk memperbaiki kualitas hidup individu itu agar menjadi lebih baik. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, itulah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress (Bhastary Dwipayani, 2020).

Stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan. Setiap pimpinan suatu perusahaan/instansi harus menerapkan manajemen stress bagi pegawainya, sehingga tidak mengganggu pekerjaan kantor dan semua berjalan sebagaimana mestinya. Hal yang dapat dilakukan dalam mengatasi stress saat di kantor seperti: bangunlah sikap dan pola pikir yang positif, tidak membawa pulang kerjaan, akrab dengan rekan, atasan dan bawahan kekeluargaan dan Isi waktu istirahat dengan yang berguna dan bermanfaat (Apriyani & Helling, 2021).

## KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Anggota Satuan Reskrim (Reserse Kriminal) di Polres Metro Depok, Terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Anggota Satuan Reskrim (Reserse Kriminal) di Polres Metro Depok, Terdapat pengaruh yang signifikan variabel manajemen stres terhadap kinerja pegawai Anggota Satuan Reskrim (Reserse Kriminal) di Polres Metro Depok.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, S.IP., M. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia - Ajabar - Google Buku. In *CV Budi Utama*.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Anindita, R., & Pudjiastuti, Agnes, Q. (2016). Konsep Dasar Ekonomi Manajerial. *Modul 1 Universitas Terbuka*.
- Apriyani, H., & Helling, L. S. (2021). Peranan Manajemen Stres Dan Konflik Karyawan Dalam Mengatasi Pergantian Manajemen Perusahaan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4). <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.523>
- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Ciarniene, R., & Vienazindiene, M. (2018). Flexible work arrangements from generation and gender perspectives: Evidence from Lithuania. *Engineering Economics*, 29(1). <https://doi.org/10.5755/j01.ee.29.1.19247>
- Dharmayanti, P. A. P. (2020). Strategi Peran Ganda Dosen Muda Wanita dalam Manajemen Stres Kerja. *Jurnal Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Fika Fauzia<sup>1</sup>, Adinda Virantika<sup>2</sup>. (2021). Langkah-langkah Strategis Pemenuhan Kebutuhan SDM Talenta Digital di Lingkungan Pemerintahan Indonesia. ... (*Konferensi Nasional Ilmu ...*)
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga Belas*. Bumi Aksara.
- Ismana, M. F., & Roosdiana, T. (2020). Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Kesehatan*, 5(2). <https://doi.org/10.38165/jk.v5i2.171>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kharisma, T., & Agustina, L. (2019). Penerapan Manajemen Humas Digital Dalam Komunikasi Publik Di Instansi Arsip Nasional Republik Indonesia. *Diakom: Jurnal Media Dan Komunikasi*, 2(1). <https://doi.org/10.17933/diakom.v2i1.31>
- Pertiwi, J., & Igiyany, P. D. (2020). Pelatihan Manajemen Stress Kerja Dalam Upaya Menurunkan Resiko Mental Illness Pada Petugas Kesehatan di Era Pandemi COVID-19. *Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat UNDIP 2020*, 1(1).
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Puspitasari, S. T., Redjeki, E. S., & Maulidyah, R. (2021). Kapabilitas, Motivasi, dan Pendayagunaan SDM terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 2(1).

<https://doi.org/10.15294/jppkmi.v2i1.47559>

- Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (1st ed.). Penerbit Alfabeta.
- Sukmawati, E., Heri Fitriadi, Mk., Yudha Pradana, M., Dumiyati, Mp., Arifin, Mp., Sahib Saleh, Mp. M., Hastin Trustisari, Mp., Pradika Adi Wijayanto, Ms., Khasanah, Mp., & Kasmanto Rinaldi, Mp. (2022). *Digitalisasi Sebagai Pengembangan Model Pembelajaran Penerbit Cendikia Mulia Mandiri*. <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=hx5-EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA4&dq=digitalisasi+sebagai+pengembangan&ots=HtDcAGKqP&sig=NqtiKteNNRJR-rSisymDmebp2-4>
- Sukmawati, E. N. (2022). Pembelajaran Daring Berbasis Masalah Dalam Peningkatan Motivasi Belajar. *Juli*, 2(2), 196–199. <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jurdikbud/article/view/299>
- Susanto, R. (2020). Kontribusi Faktor Mendasar Kepuasan Kerja: Fondasi Pengembangan Profesionalitas Tenaga Pendidik. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(1).
- Sutrisno, R. A. (2020). Strategi Menyiapkan Kompetensi SDM Bankir Dalam Disrupsi Era Financial Technology 4.0. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.52643/jam.v10i1.841>
- Tan, Y. D., & Lim, J. S. (2019). Feasibility of palm oil mill effluent elimination towards sustainable Malaysian palm oil industry. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 111. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2019.05.043>
- Taufik, I., & Harini, S. (2021). the Effect of Compensation, Work Environment, Leadership Style, and Work Load, on Turnover Intention. *Jurnal Visionida*, 7(2).
- Zhao, S., Wang, C., Bai, B., Jin, H., & Wei, W. (2022). Study on the polystyrene plastic degradation in supercritical water/CO<sub>2</sub> mixed environment and carbon fixation of polystyrene plastic in CO<sub>2</sub> environment. *Journal of Hazardous Materials*, 421. <https://doi.org/10.1016/j.jhazmat.2021.126763>