

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI  
KERJA SERTA IMPILKASINYA PADA KINERJA  
PEGAWAI KANTOR WILAYAH DIREKTORAT  
JENDERAL PAJAK JAWA BARAT I**

**JURNAL**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Ujian Sidang Tesis  
Guna Menempuh Gelar Magister Administrasi Publik (M.A.P)  
Pada Konsentrasi Kebijakan Publik Program Magister Ilmu Administrasi  
Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung**

Oleh :  
**ISMAIL FAHMY**  
NPM :18010043



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK  
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN  
BANDUNG 2022**

# **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPILKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK JAWA BARAT I**

Oleh :  
**ISMAIL FAHMI**  
**NPM :18010043**

## ***ABSTRAK***

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I merupakan kantor penerimaan pusat pajak untuk daerah Jawa Barat, mempunyai tugas pokok dan fungsi yang memerlukan kemampuan sumber daya aparatur yang mampu mengelola stres kerja hingga memiliki motivasi tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Kemampuan sumber daya aparatur dan stres kerja dalam suatu organisasi mengandung makna bahwa setiap pegawai akan berusaha mengejar keberhasilan organisasi dengan meningkatnya motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai

Teori Stress Kerja menggunakan teori dari Davis dan Newstrom (dalam Margiati, 1999:73), dengan dimensi Konflik Kerja, Beban Kerja, Waktu Kerja, Karakteristik Tugas, Dukungan Kelompok dan Pengaruh Kepemimpinan. Teori Motivasi dalam penelitian ini menggunakan teori dari David McClelland dimana dimensi motivasi manusia terbagi menjadi 3 yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Untuk Kinerja yang digunakan dari Bernadin Russel yang menyebutkan bahwa kinerja terdiri atas Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Waktu Kerja, Efektifitas SDM, Pengawasan, Kepribadian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif, dengan populasi sebanyak 108 orang, teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan angket. Sedangkan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa total pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai sebesar 29,6%. Hal ini berarti bahwa pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja cukup kuat, semakin tinggi stress kerja maka akan berdampak pada motivasi kerja pegawai. Dan total pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 38,8%. Hal ini berarti bahwa pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai cukup kuat, semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan berdampak pada kinerja pegawai

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa apabila stres kerja yang rendah akan meningkatkan motivasi kerja pegawai serta akan berdampak juga pada peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Stress Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai.

### *Abstrak*

*The Regional Office of the Directorate General of Taxes West Java I is the central tax revenue office for the West Java area, has main tasks and functions that require the ability of personnel resources who are able to manage work stress so that they have high motivation to improve their performance. The ability of personnel resources and work stress in an organization means that every employee will try to pursue organizational success by increasing work motivation in an effort to improve employee performance.*

*Work Stress Theory uses the theory of Davis and Newstrom (in Margiati, 1999:73), with the dimensions of Work Conflict, Workload, Work Time, Task Characteristics, Group Support and Leadership Influence. The theory of motivation in this study uses the theory of David McClelland where the dimensions of human motivation are divided into 3, namely the need for achievement, the need for affiliation and the need for power. For performance, Bernadin Russel states that performance consists of Work Quality, Work Quantity, Working Time, HR Effectiveness, Supervision, Personality*

*The method used in this study is a quantitative approach, with a population of 108 people, data collection techniques using observation, interviews and questionnaires. While the analysis used in this research is path analysis.*

*The results showed that the total effect of work stress on employee motivation was 29.6%. This means that the effect of work stress on work motivation is quite strong, the higher the work stress it will have an impact on employee motivation. And the total effect of work motivation on employee performance is 38.8%. This means that the influence of work stress on employee performance is quite strong, the higher the employee's work motivation, the higher the employee's performance will be*

*The conclusion in this study shows that if work stress is low, it will increase employee work motivation and will also have an impact on increasing employee performance.*

*Keywords: Work Stress, Motivation and Employee Performance.*

## Pendahuluan

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I merupakan kantor penerimaan pusat pajak untuk daerah Jawa Barat, mempunyai tugas pokok dan fungsi yang memerlukan kemampuan sumber daya aparatur yang mampu mengelola stres kerja hingga memiliki motivasi tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Kemampuan sumber daya aparatur dan stres kerja dalam suatu organisasi mengandung makna bahwa setiap pegawai akan berusaha mengejar keberhasilan organisasi dengan meningkatnya motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Adapun permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I, pada saat ini diantaranya ;

1. Banyaknya pegawai yang kurang memiliki faktor kecerdasan dan keandalan dalam mencari tata kerja baru di era pandemic ini, sebagai contoh pegawai di seksi keberatan hanya menunggu instruksi dan rekomendasi dari kepala seksi keberatan dalam memecahkan masalah keberatan pajak yang diajukan oleh wajib pajak hal ini terkait dengan kebijakan pemerintah yang membatasi kegiatan visitasi secara langsung.
2. Kurangnya dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat maksimal dalam proses penyelesaian pekerjaan, salah satu contoh kurang dirasakannya perasaan ikut bertanggungjawab terhadap organisasi untuk memberikan pelayanan yang maksimal bagi wajib pajak yang mengajukan keberatan.
3. Lemahnya semangat kerja pegawai yang ditandai dengan rendahnya kerjasama antar pegawai, hal ini diakibatkan pegawai merasa tidak perlu membantu pegawai lainnya dikarenakan pekerjaannya sendiripun memerlukan penyelesaian yang cepat.

Kinerja Pegawai di Kanwil DJP Jawa Barat I dalam pelaksanaan, berdasarkan hasil observasi sementara yang dilakukan di Kanwil DJP Jawa Barat I ini, diyakini bahwa kinerja para pegawai dalam bekerja masih perlu adanya peningkatan. Munculnya stres pada Pegawai Pajak bisa terjadi karena tuntutan kerja yang diberikan. Pada situasi normal saja, kegiatan mereka sudah dipenuhi dengan interupsi dari berbagai pihak bahkan bisa dari internal dirinya maupun dari pihak luar. Apalagi dengan munculnya kondisi pandemi saat ini, tentu akan dituntut dengan berbagai hal dengan segala inovasinya. Bahkan banyak pegawai yang tidak dapat menghindar dari stres akan berujung pada *burnout* sehingga dapat mempengaruhi tingkat pada motivasi kerja serta akan berdampak pula pada kinerjanya. Hal ini tentu saja akan menurunkan produktifitasnya dalam melayani masyarakat sehingga untuk menciptakan layanan yang memuaskan pada masyarakat. (Lia Muliawaty, 2021)

Motivasi sebagai pendorong timbulnya semangat atau dorongan kerja. Tinggi dan rendahnya motivasi seseorang mempunyai pengaruh terhadap besar kecilnya prestasi yang diraih. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang maka secara psikologis pasti orang tersebut memiliki faktor yang mendorong melakukan perbuatan tersebut. Motivasi sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu organisasi. Jika para karyawan memiliki motivasi rendah untuk bekerja, baik secara personal maupun bekerja sama dengan rekannya bagi kepentingan organisasi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya jika para karyawan memiliki motivasi tinggi maka hal tersebut dapat menjadi jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu, motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi para karyawan maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan (Challagalla dan Shervani, 2006; Jurkeiwick, 2001 dan Smith et.al. 2003).

Dari data dapat diketahui bahwa pada umumnya dimensi motivasi pegawai berada pada kategori cukup baik terlihat bahwa dimensi motif berprestasi pada kategori baik dimana para pegawai pada umumnya bekerja untuk mencapai prestasi. Sedangkan motif untuk berafiliasi para pegawai berada pada kriteria cukup baik, begitu pula pada motif berkuasa pada pegawai berada pada kriteria kurang baik. Hal ini bisa dimungkinkan bahwa pegawai yang fokus pada pelayanan masyarakat bukan untuk mengejar kekuasaan semata.

Melalui penelitian studi pustaka yang dilakukan ini, penulis akan mencoba membahas terkait stres kerja yang terjadi pada Pegawai Pajak yang berpengaruh pada motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai. Karena pada masa pandemi Covid-19 ini mereka dituntut untuk tetap melayani masyarakat, hal ini dikarenakan kegiatan perpajakan tidak bisa terhenti dan harus tetap berjalan. Tidak sedikit Pegawai Pajak yang belum bisa beradaptasi dengan kebiasaan baru ini, bahkan berakibat stres dan kelelahan fisik, mengingat kegiatan di kantor dan work from home yang dilakukan tanpa ada persiapan terlebih dahulu.

Salah satu penyebab utama masalah motivasi, adalah stres kerja pegawai yang kontinu dan sistematis serta peran dan tuntutan yang banyak sering memunculkan kondisi yang dapat memicu terjadinya stres kerja pada pegawai. Stres yang dihadapi pegawai di dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan kepegawaian yang diberikan kepada masyarakat. Stres yang berkelanjutan dan individu tidak dapat beradaptasi dengan baik akan menjadi stres yang dapat menyebabkan gangguan fisik, mental, sosial, dan spiritual. Stres adalah suatu keadaan yang dihasilkan oleh perubahan dalam lingkungan yang dirasakan sebagai tantangan atau ancaman dan atau merusak terhadap keseimbangan dinamik seseorang (Utomo, 2009).

Berdasarkan pada permasalahan yang ada pada latar belakang masalah, Maka peneliti tertarik untuk meneliti hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I. Hasil penelitian ini akan dituangkan dalam tesis berjudul *"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I"*.

### **Rumusan Masalah**

Kepentingan pembahasan selanjutnya, baik yang bersifat praktis dalam bidang perpajakan pada umumnya dan bidang studi administrasi kepegawaian pada khususnya, maka rumusan masalah pokok sebagaimana tersebut diatas dapat disusun sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran stress kerja, motivasi kerja dan kinerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I.
2. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I.

## **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang telah dirumuskan diatas, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran stress kerja, motivasi kerja dan kinerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I.

### Kegunaan Penelitian

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan Ilmu Administrasi Publik, khususnya terkait dengan motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan kepada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung, khususnya terkait dengan motivasi dan disiplin kerja dalam mendukung kinerja pegawai.

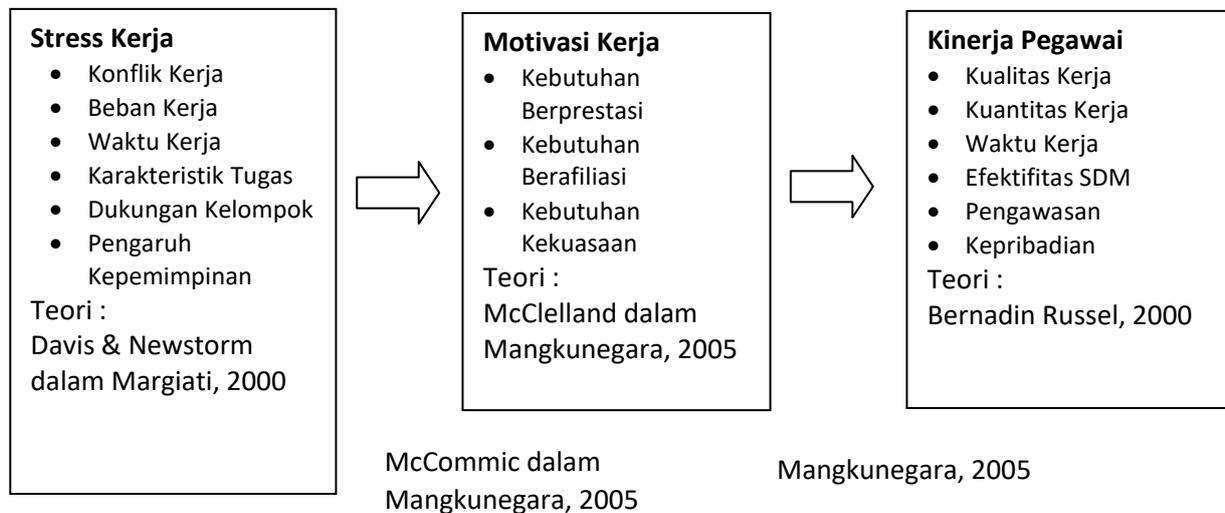
## **Kerangka Pemikiran**

Setiap organisasi seperti juga Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I menghendaki para pegawainya memiliki semangat yang tinggi dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut maka kebutuhan akan kemampuan sumber daya aparatur yang berkualitas merupakan prioritas utama.

Tujuan organisasi akan mudah dicapai apabila semua komponen organisasi menampilkan kinerja yang optimal. Kinerja akan diukur berdasarkan prestasi dan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya aparatur selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan termotivasi serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu menempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). Beberapa hal yang termasuk ke dalam jenis kemampuan ini antara lain yaitu kualitas pekerjaan, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, kerjasama, dukungan yang diterima, hubungan dengan organisasi, dan keberadaan pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Keterkaitan sebab akibat Stress kerja dan motivasi kerja, terhadap terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir Penelitian**

### Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey* dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini untuk menguji jawaban rasional sehingga dapat menjelaskan fenomena yang menjadi masalah, Miller (2014:211). Selain itu metode survey digunakan meluas dan mendalam terhadap obyek yang diteliti dengan pendekatan menyeluruh didasarkan pada sistemnya, dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang administrasi.

### Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya..

Populasi penelitian adalah di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung. Dalam hubungan dengan obyek penelitian ini yang menjadi populasi sasaran dengan menggunakan teknik sensus, seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung dijadikan responden penelitian sebanyak 108 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan, yaitu mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.
2. Studi Lapangan, yaitu pengumpulan data dengan cara terjun ke lapangan dari obyek penelitian, melalui cara:
  - a. Observasi, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan lapangan terhadap obyek penelitian. Kegiatan observasi ini antara lain dengan mencermati berbagai kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dalam

melaksanakan tugas/pekerjaannya, maupun mengaitkan berbagai data yang diperoleh dari wawancara dengan pimpinan.

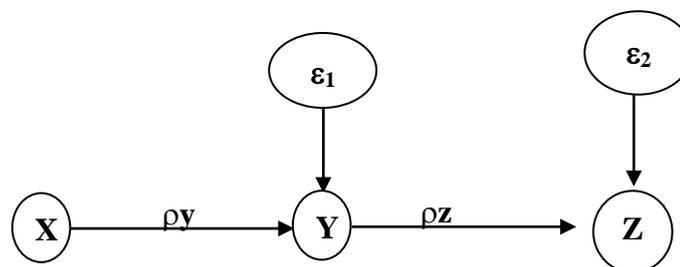
- b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab, dengan Kepala Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung.
- c. Angket, yaitu teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk mengumpulkan data primer guna menguji hipotesis yang dilakukan. Jawaban responden dalam penelitian ini digunakan teknik *rating scale*, skala pengukurannya pada tingkat skala ordinal.

### Teknik Pengolahan Data

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner. Agar instrumen penelitian ini bisa memenuhi persyaratan, maka dilakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, hal tersebut dilakukan kemampuan instrumen penelitian (valid dan reliabel) merupakan hal yang penting dalam pengumpulan data, karena data yang benar sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Analisis dalam pengolahan data melalui Analisis Jalur (*Path Analysis*) yaitu melihat besarnya pengaruh dari variabel stress kerja dan motivasi terhadap variabel Kinerja pegawai.

Untuk menganalisis data dari responden yang diperoleh melalui kuesioner, digunakan analisis jalur (*Path Analysis*) yaitu melihat besarnya pengaruh dari variabel implementasi kebijakan terhadap variabel kinerja pegawai.

Analisis jalur dalam penelitian ini digambarkan pada diagram penelitian di bawah ini :



**Gambar 3.2**  
**Struktur Pengaruh X terhadap Y dan Z**

Keterangan :

X = Stres Kerja

Y = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Pegawai

$\epsilon$  = Epsilon

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan analisis hasil penelitian tentang pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung selanjutnya akan ditarik kesimpulan dari hasil-hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut sebagai berikut:

### **Secara Simultan**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa stress kerja memberikan dampak yang cukup besar terhadap motivasi kerja sebesar 26%, hal ini berarti bahwa semakin besar stress kerja yang dialami oleh pegawai di tempat kerjanya akan berdampak pada penurunan motivasi kerja, begitu pula hasil pengolahan motivasi kerja terhadap kinerja memberikan dampak pengaruh yang sangat besar yaitu 38,8% hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya.

### **Saran**

Setelah disimpulkan hasil penelitian ini, selanjutnya disampaikan saran-saran peneliti sebagai kontribusi hasil penelitian untuk meningkatkan kinerja pegawai. Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

### **Saran Teoritis**

Bagi Pengembangan Ilmu Administrasi Publik, penelitian tentang Pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai perlu dilakukan lebih lanjut. Terutama terkait dimensi-dimensi yang mempengaruhi variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sehingga diharapkan penelitian lanjutan dapat memberikan manfaat bagi Pengembangan Ilmu Administrasi Publik di masa mendatang.

### **Saran Praktis**

1. Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan pegawai. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan pegawai. Dalam upaya menghindari adanya stress kerja pada para pegawai, yaitu dengan memahami prioritas pekerjaan mana yang harus didahulukan dan ditunda. serta manajemen Keluhan pekerja terkait tugasnya harus direspons dan didiskusikan cara penyelesaiannya. Pihak Kanwil DJP Jawa Barat I harus memastikan para pegawai memahami tentang peran dan tanggung jawab mereka di organisasi, serta harus memberikan informasi yang cukup kepada seluruh pegawai terkait peran dan tanggung jawab mereka. selain itu juga pihak instansi harus membuat persyaratan yang jelas untuk setiap peran dan tanggung jawab kerja. Kanwil DJP Jawa Barat I diupayakan memiliki sistem atau proses yang memungkinkan pegawai untuk menyampaikan setiap konflik atau masalah yang muncul terkait peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka.
2. Motivasi kerja pegawai adalah aspek pokok yang harus dimiliki agar para pegawai Kanwil DJP Jawa Barat I bisa berkontribusi lebih untuk peningkatan kinerja organisasi. Adanya motivasi kerja ini, para pegawai akan memberikan yang

terbaik, bekerja lebih produktif, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Motivasi kerja pegawai Kanwil DJP Jawa Barat I perlu dipertahankan dan membutuhkan upaya yang berkelanjutan. Dalam sebuah organisasi adalah hal yang wajar jika motivasi pegawai naik turun karena setiap pekerja punya dinamikanya sendiri. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah menciptakan iklim kerja positif bisa dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang disegani, tidak menjadi pemimpin yang arogan, dan menerapkan servant leadership. Ciptakanlah hubungan baik dengan setiap pegawai agar lingkungan kerja selalu harmonis.

3. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah dengan Menghargai kinerja para pegawai, dengan demikian akan memperkuat keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan yang ditargetkan instansi. Berilah apresiasi atas apa yang telah dikerjakan untuk menunjukkan bahwa pihak Kanwil DJP Jawa Barat I bangga dengan pencapaian mereka. Apresiasi tidak harus selalu dengan reward atau hadiah. Dengan adanya pimpinan yang terjun secara langsung dan dapat mengucapkan langsung atau secara lisan, rasa terima kasih kepada pegawai atau tim yang sudah berkontribusi. Apresiasi ini sangat berguna untuk mengakui usaha, membangun kesetiaan, dan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku – Buku

- A.F. Stoner. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Cooper, Cary dan Straw, Alison. 1995. Stress Management Yang Sukses Dalam Sepekan. Jakarta : Kesaint Blanc
- Hamali, Arif. Yusuf.2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana.
- Handoko T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen: Organisasi dan Motivasi. Jakarta : Bumi Aksara Handayaniingrat, Soewarno.2011 Pengantar Study Administrasi Dan Manajemen. Jakarta : CV Haji Masagung
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen: Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Jody Freeman & Daniel Farber, Modular Environmental Regulation, *54 Duke Law Journal* 795-912 (2005) Available at: <https://scholarship.law.duke.edu/dlj/vol154/iss4/1>
- Khaerul Umam, 2010. Perilaku Organisasi. Cetakan 1. CV Pustaka Setia. Bandung
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja Umber Daya Manusia. Cetakan I. Bandung: PT Refika Aditama.
- Margiati, Lulus. (1999) Stres Kerja. : Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Marwansyah,2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yokyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Priansa,Donni Juni, 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung : Alfabeta.
- Prof. Dr. J. Winardi, S.E. 2012. Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta : Kencana

- Rafferty, A and Griffin, M, (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extension *The Leadership Quarterly*, 15 (3), 329-354.
- Rais, Ahmad. 2009 Analisis koordinasi tugas Umum Pemerintahan (studi Kasus Tentang Fungsi Koordinasi Camat) Di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Riau.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai. 2005. Manajemen sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Pratik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2005. Teori & praktek kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Stephen P.Robbins, 2009. Manajemen, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga.
- T. Hani Handoko, 2009. Manajemen. Edisi kedua. Cetakan Kedua Puluh. Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Umar Husein, 2001. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT.SU

### **Jurnal Pendukung**

- Cristine Julvia, 2016. “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Volume 16, No 1, Januari.
- Haryanto Dedi Iskandar, Unpas : 2007, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Bandung Cicadas
- Heri Susanto : 2006, Pengaruh Restrukturisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Biro Umum Dan Hubungan Masyarakat Sekjen Departemen Perdagangan.

- Jurnal Pustaka UMS, 2008, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara
- Lia Muliawaty. (2021). The Influence Of Democratic Leadership Style And Transformational Leadership On The Performance Of Youth And Sports Offices In Bandung City. *Nat. Volatiles & Essent. Oils*, 14389-14403.
- Ruchimat (2010) dengan judul “Pengaruh Implementasi Kebijakan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pengembangan dan Pengelolaan Sistem Irigasi pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat, Balai Besar Wilayah Sungai Citarum dan Perum Jasa Tirta II”
- Ruddy Haryadi (2015) Pengaruh Implementasi Kebijakan Terhadap Kinerja Pelayanan Publik
- Wimpi Rahmawati, (2014) pengaruh implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai badan keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan kota banjar Studi Peraturan Walikota Banjar Nomor 3 Tahun 2012 Tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Dinas/Badan di Lingkungan Pemerintah Kota Banjar. Thesis(S2) thesis, UNPAS.
- Yulianti Praptini, 2000. Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif tetap Fakultas Ilmu Sosial Universitas Airlangga Di Surabaya. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga