



## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai

Silvester Simanjuntak<sup>1</sup>, Meri Dwi Anggraeni<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: [silvestersimanjuntak27@gmail.com](mailto:silvestersimanjuntak27@gmail.com)

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: [meridewiangraeni@unespadang.ac.id](mailto:meridewiangraeni@unespadang.ac.id)

Corresponding Author: Silvester Simanjuntak

**Abstract:** *This study aims to examine and analyze the influence of job satisfaction and job stress on employee performance at the sub-district office of South Sipora District, Mentawai Islands Regency. This research was conducted at the District Office of South Sipora Subdistrict, Mentawai Islands Regency. The sample selection method used is total sampling and obtained as many as 32 samples. The data collection technique used in this research is by using a questionnaire or questionnaire to employees at the Sub-District Head Office of South Sipora. The method of data analysis in this study used multiple linear regression analysis. The results of the analysis of the data indicate that the results of the partial hypothesis are that the job satisfaction variable has a significant influence on employees performance and the work stress variable has a significant influence on employees performance. Meanwhile, simultaneously job satisfaction and work stress have a significant influence on employees performance with an  $R^2$  value of 75.8%.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Job Stress, Employee Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini mempunyai tujuan guna menguji serta menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah total sampling dan didapat sebanyak 32 sampel. Teknik mengumpulkan data yang digunakan yaitu dengan mempergunakan angket atau kuesioner kepada pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis dari data menunjukkan bahwa hasil hipotesis secara parsial yaitu variabel kepuasan kerja signifikan memengaruhi kinerja pegawai dan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara

secara simultan kepuasan kerja dan stres kerja juga signifikan memengaruhi kinerja pegawai dengan nilai  $R^2$  adalah sebesar 75,8%.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai.

---

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Mangkunegara (2015:2), menyatakan manajemen SDM adalah sebuah aktivitas merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, melaksanakan, serta mengawasi dalam mengadakan, mengembangkan, memberi imbalan jasa, mengintegrasikan, pemeliharaan, serta pemisahaan pekerja untuk meraih sasaran organisasi. Tugas manajemen SDM yaitu mengelola unsur manusia dengan baik sehingga menghasilkan tenaga kerja yang produktif dan puas dengan pekerjaannya. Tanpa peran manusia, organisasi tidak akan berjalan karena manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan.

Keberhasilan kinerja organisasi sangat erat hubungannya dengan kinerja para pegawai di sana. Menurut Masram & Mu'ah (2017:138) kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan baik kualitas atau kuantitas yang diraih pekerja saat melakukan pekerjaan menurut tanggung jawab yang telah dibebankan.

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dalam sikap positif seorang pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Sutrisno (2019:74) menyatakan kepuasan kerja merupakan sebuah sikap karyawan atas pekerjaannya yang berkaitan kondisi pekerjaan, koordinasi sesama karyawan, kompensasi atas pekerjaan, serta hal-hal berkaitan fisik maupun psikologi. Gejala yang timbul akibat ketidakpuasan kerja pegawai bisa berbentuk keluhan, prestasi kerja rendah, kualitas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik serta rendahnya disiplin kerja pegawai. Maka dari itu kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam organisasi.

Kinerja karyawan yang menurun dapat disebabkan oleh stres kerja yang dialami karyawan. Stres kerja karyawan timbul akibat ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Vanchapo (2020:37) memaparkan stres kerja merupakan suatu kondisi emosional yang muncul sebab tidak sesuainya beban kerja dan kemampuan seseorang dalam mengatasi stres yang dialaminya. Stres kerja pada pekerja dapat berdampak pada perusahaan sebab turunnya performa, absensi serta perputaran karyawan meningkat, dan berujung pada biaya meningkat. Selain itu, stres di tempat kerja juga dapat disebabkan oleh masalah yang berasal dari luar lingkungan kerja, seperti masalah pribadi dan keluarga.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pane (2019) dengan analisis data dalam penelitiannya adalah analisis regresi linier berganda dengan sampel 50 karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan serta stres kerja negatif signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja serta Stres kerja secara bersama berpengaruh signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian tersebut, penulis melakukan penelitian yang sama dengan mengambil objek pada Kantor Camat Sipora Selatan. Kepuasan kerja yang dialami pegawai

pada Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan cukup baik. Dimana kepuasan kerja seseorang pada dasarnya menyangkut perilaku seseorang dalam bekerja pada organisasi. Berikut ini adalah pra survey kepada pegawai terkait kepuasan dan ketidakpuasan pegawai yang bekerja di kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan

**Tabel 1. Hasil pra survey Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Sipora Selatan**

Pernyataan	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)
Saya menyukai pekerjaan saya karena sesuai dengan bidang saya	32	100	0	0,0
Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman	29	90,6	3	9,4
Gaji yang saya terima selama ini sudah cukup memenuhi kebutuhan hidup	26	81,3	6	18,8
Saya senang melakukan pekerjaan saya karena sesuai dengan kepribadian saya	32	100	0	0,0
Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	32	100	0	0,0
<b>Rata-Rata</b>	<b>30,2</b>	<b>94,4</b>	<b>1,8</b>	<b>5,6</b>

Sumber : Hasil *pra survey* kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Sipora Selatan, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai yang bekerja di Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan secara keseluruhan cenderung tinggi. Tetapi juga masih ada pernyataan dari survey kepuasan kerja yang mendapatkan jawaban yang rendah yaitu pada pernyataan gaji yang diterima pegawai selama ini sudah cukup memenuhi kebutuhan hidup dengan persentase 81,3% atau 26 responden yang belum puas karena masih ada pegawai yang merasa gaji yang didapat masih belum bisa memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini sangat berpengaruh dengan kinerja organisasi, semakin banyak pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawainya.

Sedangkan masalah stres kerja yang dialami pegawai adalah adanya tuntutan pekerjaan yang tidak bisa mereka penuhi. Stres tidak muncul begitu saja, tetapi penyebab stres yang muncul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi jiwa seseorang, dan peristiwa tersebut terjadi di luar kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya, dan akan berdampak pada kinerja pegawai menjadi menurun. Berikut ini adalah hasil *pra survey* kepada pegawai terkait stres kerja pegawai yang bekerja di kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan

**Tabel 2. Hasil pra survey Terhadap Stres Kerja Pegawai Kantor Camat Sipora Selatan**

Pernyataan	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)
Tuntutan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan dapat membuat saya depresi	19	59,4	13	40,6
Saya dituntut bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan	21	65,6	11	34,4
Saya merasakan konflik dari tugas pekerjaan yang dibebankan oleh atasan saya langsung	12	37,5	20	62,5
Struktur organisasi yang dijalankan telah mempekerjakan pegawai secara efektif dan efisien	29	90,6	3	9,4
Sikap pemimpin akan mempengaruhi kerja pegawai	30	93,8	2	6,3
<b>Rata-Rata</b>	<b>22,2</b>	<b>69,4</b>	<b>9,8</b>	<b>30,6</b>

Sumber : Hasil *pra survey* stres kerja pegawai di Kantor Camat Sipora Selatan, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja pegawai yang bekerja di Kantor Camat Sipora Selatan secara keseluruhan cenderung tinggi. Sementara masih ada pernyataan dari survey stres kerja yang mendapatkan jawaban yang rendah pada pernyataan pegawai merasakan adanya konflik dari tugas pekerjaan yang dibebankan oleh atasannya langsung yaitu dengan persentase 37,5% atau 12 responden yang menjawab. Hal ini menjadikan bahwa pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Sipora Selatan masih merasakan stres kerja karena adanya konflik pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh atasan.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi di Kantor Kecamatan Sipora Selatan untuk menciptakan kenyamanan kerja agar pegawai tidak mungkin terkena masalah stres pada pekerjaan. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai tekanan yang dirasakan oleh pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan karena tugas pekerjaan tidak bisa mereka penuhi. Artinya, stres muncul ketika pegawai tidak dapat memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaannya dan akan berdampak pada penurunan tingkat kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul : “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai”.

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial kepuasan kerja pada kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial stres kerja pada kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan kepuasan kerja dan stres kerja pada kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode mendapatkan data mempergunakan riset lapangan serta riset kepustakaan. Riset lapangan didapat dari data primer lewat penyebaran angket kepada pegawai Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan. Sedangkan riset kepustakaan berasal dari buku, jurnal yang berkaitan.

Menurut Sujarweni (2020:65) menjelaskan populasi adalah jumlah keseluruhan yang mencakup obyek atau subyek yang memiliki ciri serta kualitas khusus yang diterapkan peneliti guna mempelajari serta menarik simpulan. Populasi yang dipakai yaitu pegawai yang bekerja di Kantor Camat Sipora Selatan sebanyak 32 orang.

Sementara sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sama dengan jumlah populasinya. Menurut Sugiyono (2017:124) mengatakan bahwa *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 pegawai yang bekerja di Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan.

Uji Instrumen yang dipakai yaitu uji validitas serta reliabilitas. Uji validitas bisa dilihat lewat cara perbandingan r-hitung dengan r-tabel. Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel maka instrumen tersebut valid.

Uji reliabilitas adalah sebuah instrumen memiliki derajat keyakinan yang tinggi untuk dipergunakan menjadi alat ukur sebab memiliki kelayakan yang baik. Untuk menghitungnya, bisa dipakai rumus *Alpha Cronbach*. Titik kritis suatu butir realabel adalah mempunyai angka *Alpha Cronbach*  $> 0,60$ .

Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas serta heteroskedastisitas (Ghozali 2015). Kemudian analisis deskriptif, regresi berganda, koefisien determinan serta uji t dan uji F.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut uji parsial telah terbukti adanya pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja di kantor camat kecamatan sipora selatan sudah cukup sesuai seperti yang diharapkan, namun sejumlah pegawai tidak bisa menjalankan dengan baik karena pekerjaan yang dirasa cukup berat yang dimana kondisi kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi kepuasan kerja dalam bekerja. Dengan kondisi kerja yang kurang mendukung maka akan berdampak menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Karena didalam organisasi, lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu faktor yang memiliki dampak besar pada pekerjaan yang dilakukan pekerja. Lewat adanya lingkungan kerja aman serta mendukung untuk menyelesaikan pekerjaannya bisa memperoleh output optimal

Menurut Suparyadi (2015:436) mendefinisikan kepuasan kerja karyawan sebagai sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka kinerja karyawan tersebut akan semakin rendah. Kepuasan setiap pegawai akan berbeda satu sama lain, dan banyak aspek yang mempengaruhi. Bila faktor-faktor ini tidak tercukupi, bisa tumbuh ketidakpuasan atas pekerjaan yang dilakukan.

Apabila pegawai tidak merasakan kepuasan kerja, maka akan menimbulkan masalah bagi pegawai dan organisasi. Ini akan mengakibatkan hilangnya minat pada pekerjaan, merasa frustrasi, kinerja dan produktivitas yang buruk. Dengan demikian pihak organisasi dapat memperhatikan kondisi kerja pegawai karena kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam organisasi.

Tujuan kerja terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Pekerjaan memiliki dampak signifikan baik langsung atau tidak pada kinerja, ketika karyawan memiliki rasa puas atas kerja maka menjadikan performa lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja pegawai rendah maka menghasilkan kinerja yang rendah sehingga kinerja pegawai tidak mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurmaidita dan Yanti 2020). Dalam penelitiannya menunjukkan hasil secara parsial ada pengaruh kepuasan kerja pada kinerja yang dimana nilai tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut uji t ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja di kantor camat kecamatan sipora selatan sudah cukup sesuai dengan yang diharapkan, meskipun beberapa pegawai tidak dapat menjalankan dengan baik karena pekerjaan yang dirasakan cukup berat dalam melakukan pekerjaannya, yang dimana adanya tuntutan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Tama dan Dewi Hardiningtyas (2017:56) menjelaskan bahwa stres kerja adalah aspek yang perlu diminimalisir perusahaan. Stres yang terjadi pada pekerja disebabkan oleh konflik atas kebebasan individu dan komitmen pada perusahaan, tuntutan organisasi, pekerjaan sehari-hari, serta konflik peran. Stres kerja yang dialami pegawai tentunya akan berdampak pada organisasi karena kinerja yang dihasilkan menurun.

Maka dari itu pihak organisasi lebih memperhatikan tingkat stres yang dirasakan oleh pegawai, seperti menurunkan beban kerja pegawai serta melihat kemampuan seorang dalam mengemban tugas yang dikerjakannya.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nathaniel dan Marsal 2020). Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai yang dimana tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut uji F diketahui bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan stres kerja pada kinerja pegawai. Secara umum pada implementasi kepuasan kerja dan stres kerja pegawai di kantor camat kecamatan sipora selatan sudah cukup baik dari sebagian besar keinginan pegawai. Agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi, maka pegawai lebih meningkatkan hasil kerjanya agar dapat mencapai segala sesuatu yang diinginkannya. Ketika semangat kerja pegawai tinggi, seluruh pekerjaan dapat dilaksanakan lebih awal sesuai yang diharapkan. Kinerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan merupakan salah satu elemen yang dipakai dalam melihat kualitas kerja dalam perusahaan.

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja salah satu yang penting dievaluasi oleh pihak manajemen agar dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi kepuasan kerja dalam bekerja. Dengan kurangnya kondisi kerja yang mendukung maka akan berdampak menurunkan tingkat kepuasan kerja. Pemberian kompensasi perlu sebanding dengan beban pekerjaan.

Stres di tempat kerja juga mempengaruhi karyawan, salah satu syarat timbulnya stres yang disebabkan oleh masalah yang berasal dari lingkungan organisasi maupun luar lingkungan kerja, seperti masalah pribadi dan keluarga (Tewal & dkk, 2017:137).

Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi untuk menciptakan suasana kenyamanan kerja agar pegawai tidak mungkin terkena masalah stres pekerjaan yang dilakukannya. Stres kerja di definisikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai seperti adanya tuntutan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Jadi stres kerja yang muncul ketika pegawai tidak dapat memenuhi apa yang

dibutuhkan pekerjaan sehingga berdampak pada penurunan tingkat kepuasan dan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Notanubun, Adolfina, dan Djemly 2019). Hasil dari penelitiannya membuktikan stres kerja dan kepuasan kerja signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara kepuasan kerja dan stres terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

1. Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan pada Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan.
2. Stres Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan pada Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan.
3. Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan pada Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dimana nilai  $F_{hitung} = 45,308$  sedangkan  $F_{tabel} = 3,33$ .

## REFERENSI

- Agussalim, Manguluang. 2020. *Diktat / Buku Ajar Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Buulolo, Festinahati, Paskalis Dakhi, and Erasma F.Zalogo. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4(2): 191–202.
- Dewi, Chadek Novi Charisma, Wayan Bagia, and Gede Putu Agus Jana Susila. 2014. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara." *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* 2.Dewi, Desilia Purnama;, Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed. Edi Junaedi. Pamulang – Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 24 (Edisi Keenam)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2021. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. ed. Susan Sandiasih. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manguluang, Agussalim. 2017. *Diktat/Buku Ajar Statistik*. Padang: Ekasakti Press.
- Masram; Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Munandar. 2016. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Depok: Universitas Indonesia Pers.
- Nathaniel, Raba, and Marsal. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Walenrang Utara Kabupaten Luwu." *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)* 3(1): 34–48.
- Notanubun, Martha Selfia, Adolfina, and Woran Djemly. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Manado." *Jurnal*

- EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(1): 681–90.
- Nurmaida, Arrita, and Novi Yanti. 2020. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personel Biro Sdm Polda Sumatera Barat.” *Matua Jurnal* 2(1): 51–62.
- Pane, Sri Gustina. 2019. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personil Pleton I Yonkav 6/NK Kodam I Bukit Barisan.” *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen* 1(1): 92–101.
- Robbins, S.P dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Selemba Empat.
- . 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.Wiratna. 2020. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tama, Ishardita Pambudi;, Dewi Hardiningtyas. 2017. *Psikologi Industri Dalam Perspektif Sistem Industri*. Malang: UB Press.
- Tewal, Bernhard;, dkk. 2017. *Perilaku Organisasi*. Manado: CV Patra Media Grafindo Bandung.
- Vanchapo, Antonius Rino. 2020. *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media.