

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN ENREKANG

*The Effect Of Work Stress And Work Environment On Employee
Performance At The Pamong Praja Police Unit, Enrekang Regency*

Sri Yustika

Email : sriyustika837@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Enrekang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 136 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda dengan bantuan system komputerisasi (program computer SPSS versi 16). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja (X1) dengan nilai t hitung sebesar 8,465 dan nilai t tabelnya sebesar 1,65639 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Hasil penelitian secara parsial stres kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai t hitung sebesar 4,622 > 1,65639 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress and work environment on employee performance in the Civil Service Police Unit of Enrekang Regency. The data collection techniques used in this study were observation, questionnaires and documentation. The sample in this study amounted to 136 respondents. The data analysis technique in this study used multiple linear analysis techniques with the help of a computerized system (SPSS version 16 computer program). Work Stress Variable (X1) with a t-count value of 8.465 and a t-table value of 1.65639 and a significance value of $0.000 < 0.005$. The results of the study partially work stress (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y). Work Environment Variable (X2) with a t value of 4.622 > 1.65639 and a significance value of $0.000 < 0.005$. Partially, the work environment has a positive and significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Work Stress, Work Environment and Employee Performance



PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja atau disingkat Satpol PP merupakan perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman, ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah. Satpol PP mempunyai tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, terbit dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat melakukan kegiatannya dengan aman adapun peraturan tentang Satpol PP dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah mengatur bahwa Satpol PP dibentuk untuk menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat oleh karena itu, menegakkan perda, Satpol PP juga dituntut untuk menegakkan kebijakan pemerintah daerah lainnya yaitu peraturan kepala daerah. Satpol PP sebagai perangkat daerah, mempunyai peran yang sangat strategis dalam memperkuat otonomi daerah dan pelayanan publik di daerah.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi maka akan semakin baik kinerja dari organisasi itu sendiri, sebaliknya semakin rendah kualitas mutu sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi akan menjadikan kinerja organisasi menurun dan dapat menghambat kemajuan organisasi.

Menurut Mangkunegara, (2012) kinerja pegawai (prestasi pegawai) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menciptakan kinerja pegawai yang baik adalah tidak mudah karena kinerja pegawai dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti stres kerja dan lingkungan kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berat akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya (Wahjono, 2010). Handoko (2010) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan akan berdampak pada hasil kerja seseorang dalam organisasi. Orang yang mengalami stres bisa menjadi nerves dan merasa kekhawatiran kronis.

Sunyoto (2012) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Nitisemito (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan merasa lebih betah bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketegangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang memiliki penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya, supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) kabupaten Enrekang yang berdiri pada tanggal 25 Oktober 2016 mempunyai tugas menegakkan dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu pegawai Satpol PP kabupaten Enrekang mengatakan bahwa pada kantor Satpol PP



dalam memperhatikan lingkungan kerja memang sudah sangat melekat terhadap perkembangan kinerja pegawai meskipun masih ada yang kurang seperti sarana dan prasarana yang belum memadai. Pekerjaan yang terlalu berat atau waktu yang mendesak yang diberikan oleh pihak kantor dapat membuat pegawai tertekan dalam menjalankan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) JL.Jenderal Sudirman No. 03. Kabupaten Enrekang. Pengambilan data dilakukan 2 (dua) bulan mulai dari bulan Februari – Maret 2021. Dalam penelitian populasinya adalah pegawai yang bekerja pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Enrekang, yaitu sebanyak 205 pegawai. Menurut Danang Sunyoto (2011) sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya diteliti dan dianggap dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Penulis menggunakan sampel berdasarkan rumus slovin

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ &= \frac{205}{1+205(0,05)^2} \\ &= \frac{205}{1+0,5125} \\ &= \frac{205}{1,5125} = 135,53 \\ n &= 136 \text{ responden (pembulatan)} \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, jumlah sampel yang diambil sebanyak 136 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Enrekang. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan itu observasi, kuesioner dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu :

1. Analisis Deskriptif
2. Uji Kualitas Data
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
3. Uji Hipotesis
 - a. Analisis Regresi Linier Berganda
 - b. Uji Determinan R Square
 - c. Uji Statistik Parsial (Uji t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Coefficient Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,899	1,693		1,122	,264
	Stres Kerja	0,379	0,045	0,561	8,465	,000
	Lingkungan Kerja	0,333	0,072	0,306	4,622	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output spss, diolah 2021

Berdasarkan tabel 1, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y : 1,899 + 0,379 X_1 + 0,333 X_2 + e$$

Keterangan :

X₁ = Stres Kerja

X2 = Lingkungan Kerja
Y = Kinerja Pegawai

Dari persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel bebas bernilai positif artinya, keseluruhan variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Nilai a (konstanta) yaitu 1,899 artinya angka tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), maka nilai kinerja pegawai adalah 1,899.

Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,379 menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika stres kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,379.

Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,333 menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,333.

Tabel 2 Uji Determinan R Square

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	0,777a	0,603	0,597	3,096
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja				

Sumber: Output spss, diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,777, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka 1 (satu).

Berdasarkan hasil tabel 2, dapat diketahui bahwa besarnya nilai adjusted R Square sebesar 0,597 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu stres kerja dan lingkungan kerja untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Enrekang adalah sebesar 59,7%. Sedangkan sisanya 40,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Tabel 3 Uji Parsial (uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,899	1,693		1,122	,264
	Stres Kerja	,379	,045	,561	8,465	,000
	Lingkungan Kerja	,333	,072	,306	4,622	,000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial pada tabel diatas, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Uji Hipotesis 1

Rumusan Hipotesis:

H1 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Enrekang

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t hitung untuk stres kerja (X1) adalah 8,465 dan diketahui nilai dari t tabelnya adalah 1,65639 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal itu menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) diterima yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Enrekang.

Uji Hipotesis 2

Rumusan Hipotesis :

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Enrekang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji T diketahui bahwa lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai t hitung $4,622 > 1,65639$ dan diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial. Signifikannya $0,00 < 0,005$ hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja.

Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil perhitungan menggunakan program *IBM SPSS 16.0 for windows* menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,465 dan nilai t tabelnya adalah 1,65639 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Hal ini berarti hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Enrekang diterima.

Berdasarkan hasil analisis variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan indikator variabel stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan pribadi. Walaupun stres kerja yang dialami cenderung tinggi, tetapi kinerja yang dihasilkan pegawai tetap baik.

Stres kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Stres kerja yang dialami pegawai ini berasal dari tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berhubungan langsung dengan pekerjaan. Adanya tuntutan tugas yang keras dan berat akan dapat menimbulkan stres kerja, untuk itu dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang harus dapat mengelola kondisi stres kerjanya dengan sebaik mungkin. Namun demikian stres kerja tidak selamanya akan mengganggu aktivitas seseorang dan bahkan memacu kinerjanya dan pada akhirnya dapat menimbulkan kepuasan kerja. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran yang akan dijalankan dalam suatu organisasi. Tuntutan peran tercipta apabila pegawai tersebut tidak memahami perannya dengan jelas dan tidak yakin dengan apa yang seharusnya dilakukan. Tuntutan antar pribadi berkaitan dengan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain dalam organisasi. Terjadi ketika kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres kerja. Selain itu tanggapan yang berbeda-beda setiap individu terhadap pekerjaannya juga dapat menimbulkan stres.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Gede Sudha Cahyana, Ketut Jati (2017) dimana penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan bahwa nilai $\beta_2 = 0,242$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini. Namun penelitian yang dilakukan oleh Rima Alvionita menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perkantoran Terpadu Kota Malang. Meskipun berpengaruh negatif namun hal tersebut dapat dikendalikan dengan cara melakukan pengelolaan dan pengendalian dari stres tersebut yang terjadi pada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Enrekang. Dengan adanya stres kerja menyebabkan pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuan untuk berprestasi tinggi dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil perhitungan menggunakan program *IBM SPSS 16.0 for windows* menunjukkan nilai t hitung sebesar $4,622 > 1,65639$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis dua (H2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Enrekang diterima.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa jika lingkungan kerja di perusahaan tersebut lebih kondusif seperti kondisi lingkungan yang nyaman, aman, dan menyenangkan sehingga karyawan dapat melakukan aktivitas kerja dengan penuh semangat dan tidak merasa terbebani sehingga hal itu akan mempengaruhi pencapaian kinerja yang optimal.

Perhatian terhadap lingkungan kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting karena berguna membantu kelancaran jalannya suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan di sekitar pegawai, maka akan kondusif lingkungan tersebut sehingga membuat karyawan akan merasa aman dan tenang, baik dari lingkungan fisik maupun hubungan dengan rekan kerja atau atasan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan merasa lebih betah bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketegangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang memiliki penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya, supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alyyah Fauzyyah (2017). Dimana hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja tersebut mampu membuat pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya membuat pegawai bersemangat bekerja karena didukung oleh lingkungan kerja yang aman dan kondusif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa simpulan yakni, Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja



Kabupaten Enrekang. Adanya stres kerja menyebabkan pegawai merasa perlu menggerakkan segala kemampuan untuk berprestasi tinggi dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Enrekang. Lingkungan kerja yang kondusif seperti kondisi lingkungan yang aman, sehat dan menyenangkan dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, dan menambah semangat kerja sehingga pegawai dapat melakukan aktivitas kerja tanpa merasa terbebani sehingga dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yang optimal.

Saran

Untuk dapat mempertahankan stres kerja perusahaan harus terus memantau tingkat stres kerja pegawainya dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, dan tingkat beban kerjanya sesuai dengan kemampuan pegawai. Mengatur jumlah pegawai yang ditetapkan dalam setiap bagian pekerjaannya supaya tidak terjadi perdebatan diantara sesama pegawai dalam pembagian kerja.

Lingkungan kerja yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Enrekang sudah berjalan dengan efektif. Untuk itu diharapkan untuk tetap menjaga dan memperhatikan aspek lingkungan kerja agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvionita, Rima. *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2016.
- Danang, Sunyoto. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Cetakan Pertama. CAPS. Yogyakarta.
- Edy, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CAPS
- Fauzyyah, Alyyah. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) TBK. Kantor Cabang Palembang*. Skripsi. UIN Raden Fa tah Palembang.
- Gaol, C. J. 2014. *A to Z HUMAN CAPITAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan. Edisi 11*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Idrus, I., Fitriani, A., & Hajriana, H. (2021). Analysis of Personality and Local Culture: The Effect on Employee Performance. *UNEJ e-Proceeding*, 6-11.

- I Gede Sudha Cahyana dan I Ketut Jati, "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" ISSN: 2302-8556, dalam Jurnal Akuntansi, Vol. 18, No. 2, Februari 2017, Hal. 1321.
- Irwan, I. (2018). Analysis of organizational culture, competence and work motivation: The effect on satisfaction and performance of government employees of parepare. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 74(2), 148-155.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Su'un, S. U. (2020). Effect of Competence, Compensation, Discipline of Work, Work Environment Satisfaction and Performance of Employees in Construction in the City of Pare-Pare. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 22(2), 53-63.
- Widodo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-Isu Utama dan Globalisasi*. Edisi 5. Manggu Media, Bandung
- Wirawan. 2012. *Menghadapi Stres dan Depresi: Seni Menikmati Hidup Agar Selalu Bahagia*. Jakarta: Platinum.