



Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja (Studi Terhadap Kantor Akuntan Publik (KAP) Mirawati Sensi Idris)

Yudho Yuanto ^{1*}, Syaiful Anwar ²

^{1,2} Univesitas Budi Luhur, Indonesia

E-mail: 1931502015@student.budiluhur.ac.id ¹; syaiful.anwar@budiluhur.ac.id ²

Abstract, *This research aims to examine the influence of workload (X1), leadership style (X2) and work environment (X3) on work stress (Y). Sampling in this study used a saturated sampling technique with a total of 55 respondents including employees of KAP Mirawati Sensi Idris. The analysis method used is the path analysis method with the help of SPSS V.22 software. The results of this research show that the Workload variable (X1) (0.011) has a significant effect on Work Stress (Y), the Leadership Style variable (X2) (0.013) has a significant effect on Work Stress (Y), the Work Environment variable (X3) (0.551) has no significant effect on Job Stress (Y). The results of this research show that Workload and Leadership Style have a significant effect and the Work Environment does not have a significant effect on Work Stress in Employees of KAP Mirawati Sensi Idris.*

Keywords: *Workload, Leadership Style, Work Environment, Work Stress*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia adalah komponen utama untuk menggerakkan suatu organisasi atau perusahaan supaya organisasi atau perusahaan bisa bergerak sebagaimana mestinya untuk mencapai tujuannya.

Suatu organisasi dapat lebih mudah mencapai tujuannya jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul maka organisasi atau perusahaan harus memberikan pelatihan atau memberikan fasilitas bagi pekerja untuk meningkatkan kualitas pekerja dan memacu motivasi para pekerja supaya semakin giat untuk berkontribusi dalam memajukan suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia yang terlatih dan berkualitas adalah aset berharga bagi organisasi atau perusahaan, jika bisa memeliharanya dengan baik maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan kemungkinan akan sangat tinggi. Mendapatkan loyalitas karyawan harus dilakukan dengan sangat baik, misalnya dengan mengurangi beban kerja, memelihara lingkungan kerja sehingga menjadi lingkungan kerja yang nyaman dan bersifat kekeluargaan, jika hal itu berjalan dengan mulus maka stress kerja para karyawan bisa dikurangi bahkan dihindari sehingga karyawan merasa betah dan nyaman bekerja di perusahaan tersebut.

Fenomena Stress kerja mengakibatkan menurunnya performa sumber daya manusia sampai penurunan kualitas kerja, bertambahnya absensi, berkurangnya motivasi kerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan menurun, untuk menghindari hal tersebut maka sebaiknya dilakukan evaluasi terhadap beban kerja dengan disesuaikannya tugas yang

diberikan pada karyawan sehingga tidak mengakibatkan stress kerja, kemudian mengubah gaya kepemimpinan dari gaya kepemimpinan yang otoriter atau egois menjadi gaya kepemimpinan yang ramah atau bersahabat terhadap karyawan, cobalah dengan mendengarkan masukan para karyawan dan evaluasi masukan tersebut untuk diterapkan di lingkungan kerja, dan terakhir dengan memelihara lingkungan kerja dengan tujuan menghindari konflik antar karyawan yang disebabkan oleh kesalahpahaman atau hal lain yang bisa memicu konflik.

Stress kerja sangat berdampak pada performa karyawan dalam melaksanakan tugasnya, jika stress kerja berkelanjutan dalam jangka waktu yang lama maka pekerja akan makin kehilangan motivasi untuk melakukan tugasnya dan kemungkinan akan memikirkan untuk mengundurkan diri dan produksi perusahaan akan tersendat karena banyak pekerja yang kehilangan motivasi dan minatnya..

Untuk mengurangi stress akibat beban kerja bisa dilakukan dengan menambah rentang waktu pengerjaan, memberikan apresiasi atau kompensasi jika tugas sudah selesai, atau dengan cara menambah sumber daya manusia. Pekerja akan merasa termotivasi jika dijanjikan diberikan kompensasi ketika tugas selesai, pekerja juga akan merasa lebih tenang secara psikis jika rentang waktu yang diberikan cukup panjang.

Berdasarkan uraian diatas yang melatar belakangi penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu terkait variabel-variabel yang penulis teliti

Gaya kepemimpinan yang baik akan membawa dampak yang baik bagi para pekerja dan juga dapat mengurangi stress kerja, jika pemimpin organisasi bisa membaur dengan bawahannya maka pekerja akan merasa senang dan menghormati atasan mereka, jika pimpinan memperlakukan bawahannya dengan baik maka pekerja akan sukarela menuruti perintah atasan karena mereka mematuhi pimpinan dengan penuh hormat dan bukan dengan ketakutan dan ancaman dari pimpinan.

Kepemimpinan yang buruk dapat dilihat dari absensi, tingkat stress, kesehatan, dan kerusakan emosi pekerja. Kepemimpinan sangat berpengaruh dengan 4 hal tersebut (Nyberg, 2009).

2. KAJIAN TEORI

Stress Kerja

Mangkunegara (2017) kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan disebut stress kerja. Keadaan emosi yang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya biasanya disebabkan oleh stress kerja.

Beban Kerja

Menurut Munandar (2011) tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja dan harus diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dengan batas waktu tertentu disebut beban kerja.

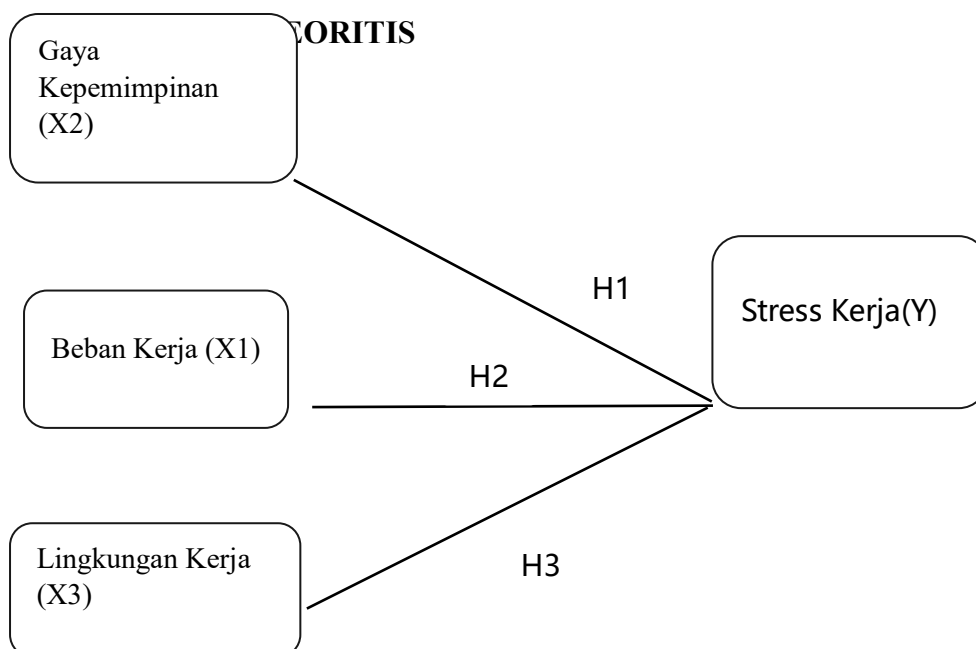
Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu kunci dalam organisasi dimana pemimpin harus berhasil mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya supaya bisa menggerakkan bawahannya agar organisasi bisa bergerak untuk mencapai target perusahaan yang sudah ditentukan. Menurut Miftah Toha dalam Veithzal Rivai (2014, p.265) norma perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mencoba mempengaruhi perilaku seseorang disebut gaya kepemimpinan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Hal yang paling utama yang berada di sekitar karyawan dan merupakan hal yang mempengaruhinya dalam bekerja adalah lingkungan kerja (Nabawi, 2019).



Gambar 1 Kerangka Teoritis

Berdasarkan pada konsep kerangka teoritis dan penjelasan hubungan antara variabel-variabel peneliti tersebut, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

- X1 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja
- X2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja
- X3 : Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stress Kerja

4. METODE PENELITIAN

Populasi

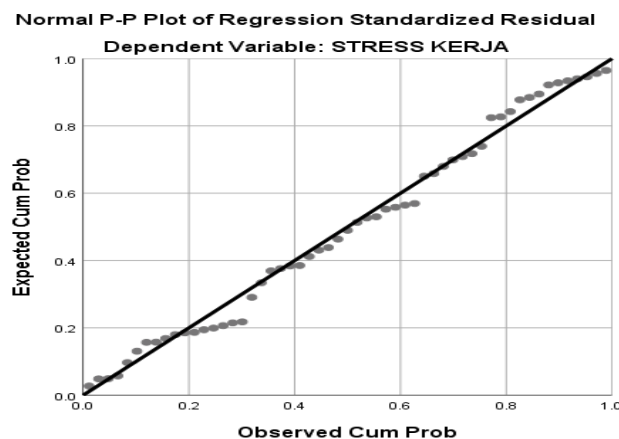
Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KAP Mirawati Sensi Idris yang berjumlah 55 orang.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kuantitatif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan uji t. Pengujian data dengan software SPSS version 25.

5. HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik



Gambar 2 Dependent Variable

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized
Residual

N	55
---	----

Normal Parameters ^{a,b}			Mean	.0000000
			Std. Deviation	2.06120853
Most Extreme Differences	Absolute			.098
	Positive			.098
	Negative			-.068
Test Statistic				.098
Asymp. Sig. (2-tailed)				.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 1

Berdasarkan gambar 1 diatas, hasil pengolahan data Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.526	2.625		2.105	.040		
	BEBAN KERJA	.304	.116	.341	2.632	.011	.712	1.404
	GAYA KEPEMIMPINAN	.359	.139	.337	2.589	.013	.705	1.418
	LINGKUNGAN KERJA	.069	.114	.080	.601	.551	.680	1.470

a. Dependent Variable: STRESS KERJA

Gambar 3

Hasil Uji Multikolinearitas pada gambar 3 menunjukkan nilai

Tolerance Beban Kerja lebih besar dari sig ($0,712 > 0,1$) dan nilai VIF $1,404 < 10$

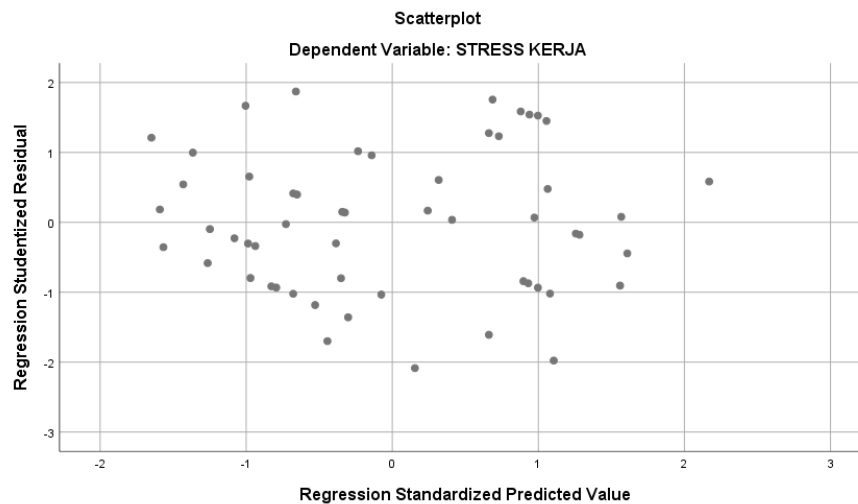
Tolerance Gaya Kepemimpinan lebih besar dari sig ($0,705 > 0,1$) dan nilai VIF $1,418 < 10$

Tolerance Lingkungan Kerja lebih besar dari sig ($0,680 > 0,1$) dan nilai VIF $1,470 < 10$.

Dengan demikian hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan tidak terjadi regresi antar variabel independen Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, karena semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10.

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *Scatterplot* bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul disatu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



Gambar 4

Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Correlations

		STRESS KERJA	BEBAN KERJA	GAYA KEPEMIMPINAN	LINGKUNGAN KERJA
Pearson Correlation	STRESS KERJA	1.000	.529	.528	.405
	BEBAN KERJA	.529	1.000	.446	.477
	GAYA KEPEMIMPINAN	.528	.446	1.000	.485
	LINGKUNGAN KERJA	.405	.477	.485	1.000
Sig. (1-tailed)	STRESS KERJA	.	.000	.000	.001
	BEBAN KERJA	.000	.	.000	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.000	.000	.	.000
	LINGKUNGAN KERJA				

	LINGKUNGAN KERJA	.001	.000	.000	.
N	STRESS KERJA	55	55	55	55
	BEBAN KERJA	55	55	55	55
	GAYA KEPEMIMPINAN	55	55	55	55
	LINGKUNGAN KERJA	55	55	55	55

Tabel 2

1. Hubungan Variabel Beban Kerja (X_1) dengan Stress Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas korelasi antara Beban Kerja dengan Stress Kerja jika dilihat dari nilai sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Artinya ada hubungan yang signifikan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja sebesar 0,529 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang cukup kuat.

2. Hubungan Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan Stress Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Stress Kerja jika dilihat dari nilai sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Artinya ada hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Stress Kerja sebesar 0,528 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang cukup kuat.

3. Hubungan Variabel Lingkungan Kerja (X_3) dengan Stress Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Stress Kerja jika dilihat dari nilai sig sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$). Artinya ada hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Stress Kerja sebesar 0,405 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang cukup kuat.

Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.526	2.625		2.105	.040		
	BEBAN KERJA	.304	.116	.341	2.632	.011	.712	1.404

GAYA KEPEMIMPINAN	.359	.139	.337	2.589	.013	.705	1.418
LINGKUNGAN KERJA	.069	.114	.080	.601	.551	.680	1.470

a. Dependent Variable: STRESS KERJA

Tabel 3

Hasil persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- Konstanta 5,526 artinya Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja 0 (tidak ada penambahan), maka Stress Kerja 5,526.
- Koefisien regresi variabel Beban Kerja sebesar 0,304. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Beban Kerja sebesar 30,4% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,359. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar 35,9% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,069. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 6,9% dengan asumsi klasik nilai variabel independen yang lain tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.391	.355	2.121

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: STRESS KERJA

Tabel 4

Berdasarkan tabel model *Summary* tersebut dapat diketahui koefisien determinasi atau (*Adjusted R Square*) menunjukkan nilai 0,355 artinya sebesar 35,5% dari Stress Kerja ditentukan oleh variabel Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya adalah 64,5% (100% - 35,5%) dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis**Uji t****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.526	2.625		2.105	.040		
	BEBAN KERJA	.304	.116	.341	2.632	.011	.712	1.404
	GAYA KEPEMIMPINAN	.359	.139	.337	2.589	.013	.705	1.418
	LINGKUNGAN KERJA	.069	.114	.080	.601	.551	.680	1.470

a. Dependent Variable: STRESS KERJA

Tabel 5**1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja**

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan Beban Kerja terhadap Stress Kerja adalah $0,011 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,632 > t_{tabel} 2,00758$. Maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, artinya secara parsial Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stress Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Stress Kerja adalah $0,013 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,589 > t_{tabel} 2,00758$. Maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, artinya secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja adalah $0,551 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,601 < t_{tabel} 2,00758$. Maka H_0 diterima dan H_{a3} ditolak, artinya secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja.

6. INTERPRETASI HASIL PENELITIAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja. Hal ini karena auditor harus menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang singkat. Auditor juga harus menghadapi berbagai macam tuntutan pekerjaan seperti tuntutan untuk menghasilkan laporan audit yang berkualitas, tuntutan untuk memenuhi tenggat waktu dan tuntutan untuk bekerja lembur.

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan auditor merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan auditor merasa cemas, khawatir dan tertekan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marsal et al., 2023) yang menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stress Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang menginginkan anggota ataupun karyawan mengikuti setiap arahan yang diberikan sesuai harapan pimpinan akan menimbulkan Stress Kerja terhadap auditor apabila auditor tidak sanggup memenuhi arahan dari pimpinan secara menyeluruh sesuai harapan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Panjaitan et al., 2023) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja. KAP Mirawati Sensi Idris selalu mempertahankan pada lingkungan perantara seperti sirkulasi udara dan lingkungan fisik yang berhubungan secara langsung dengan pegawai nya seperti memberikan kenyamanan pada ruangan kerja dan peralatan kerja untuk menunjang pekerja pegawai untuk bekerja dengan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rehatta & Makatita, 2023) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja.

7. KESIMPULAN

1. Beban Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Stress Kerja pegawai KAP Mirawati Sensi Idris
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Stress Kerja pegawai KAP Mirawati Sensi Idris

3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja pegawai KAP
Mirawati Sensi Idris

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Aldi, Y., & Susanti, F. 2019. Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. 2018. H. Stress Kerja (Issue 1). Semarang University Press.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.
- Devy Anggita,dkk (2021) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali, Saydam. (2000). Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro. Jakarta: Djambaran.
- Jurnal, Arika, 2011, Jurnal Sumeber Daya Manusia. Penerbit Sulita, Bandung.
- Kartono, Kartini. (2013). Patologi Sosial jilid I. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?. (cetakan ke-21). Jakarta: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kristanti (2017) : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja(Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota)
- Melinda,dkk (2019) : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpesonal dan Mutasi Kerja Terhadap Stress Kerja Pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO
- Miftah Thoha. 2012. Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. (2004). Manajemen Lingkungan Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.

- Munandar, S. Ashar. 2011. Psikologi Industri dan organisasi. Jakarta: (UI Press) Penerbit Universitas Indonesia.
- Munandar., (2010), Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja, BPFE, Yogyakarta.
- Ratnaningrum, Widya, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Gudang, Pakan Ternak PT. Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan. Skripsi, FE Universitas Lampung.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2018. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Siregar, Syofian. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sri Khairia, dkk. 2019. Pengaruh Manajemen Komplain dan Beban Kerja Terhadap Stres dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Aceh
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.