

## PENGARUH STRES, KEPUASAN KERJA DAN *SELF-LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BPR KHRISNA DARMA ADIPALA

Ni Made Widya Wati<sup>1</sup>; Ni Made Dwi Puspitawati<sup>2\*</sup>; Ni Luh Gede Putu Purnawati<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis<sup>1,2,3</sup>  
Universitas Mahasaraswati Denpasar, Denpasar, Indonesia<sup>1,2,3</sup>  
adewidya1406@gmail.com<sup>1</sup>, dwipuspitawati10@unmas.ac.id<sup>2\*</sup>, purnawati1104@unmas.ac.id<sup>3</sup>  
(\* ) Corresponding Author



Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi-NonKomersial 4.0 Internasional.

**Abstract**— *Human resources continue to be the central focus and backbone for companies to maintain their operations. The vital role of human resources is apparent in all company activities. The study was carried out at PT BPR Khrisna Darma Adipala in Badung Regency, with a sample of 50 employees serving as respondents, employing a saturated sampling method for sampling. Data collection involved the use of questionnaires, interviews, observations, and documentation. Data analysis involved the application of multiple linear regression analysis with SPSS version 25. The findings indicate that work-related stress detrimentally affects employee performance, suggesting that heightened stress levels correspond to diminished performance at PT BPR Khrisna Darma Adipala in Badung Regency. Conversely, job satisfaction positively influences employee performance, indicating that higher satisfaction levels correspond to better performance at PT BPR Khrisna Darma Adipala in Badung Regency. Moreover, self-leadership also yields a positive impact on employee performance, indicating that an increase in self-leadership is associated with improved performance at PT BPR Khrisna Darma Adipala in Badung Regency.*

**Keywords:** *employee performance, job satisfaction, job stress, self leadership.*

**Abstrak**— Sumber daya manusia terus menjadi fokus utama dan tulang punggung perusahaan dalam mempertahankan operasionalnya. Peran penting sumber daya manusia terlihat jelas dalam seluruh aktivitas perusahaan. Penelitian dilakukan pada PT BPR Khrisna Darma Adipala di Kabupaten Badung, dengan sampel sebanyak 50 orang karyawan yang menjadi responden dan metode sampling jenuh digunakan dalam pengambilan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui berbagai metode seperti kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 25. Hasil temuan memperlihatkan bahwa stres akibat pekerjaan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan, hal ini memperlihatkan bahwa peningkatan stres menyebabkan penurunan kinerja pada PT BPR Khrisna Darma Adipala di Kabupaten Badung. Sebaliknya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan maka semakin baik pula kinerja pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung. Selain itu, *self-leadership* juga berdampak positif terhadap kinerja pegawai, hal ini memperlihatkan bahwasannya peningkatan *self-leadership* berkorelasi dengan peningkatan kinerja pada PT BPR Khrisna Darma Adipala di Kabupaten Badung.

**Kata Kunci:** *kinerja pegawai, kepuasan kerja, stres kerja, self leadership,*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) tetap menjadi fokus utama dan penopang bagi perusahaan untuk bertahan. Mereka memegang peran sentral dalam setiap aktivitas perusahaan. Meskipun didukung oleh fasilitas, infrastruktur, dan sumber dana yang melimpah, tanpa SDM yang kompeten, aktifitas perusahaan tidak akan

berjalan dengan lancar. Hal ini menegaskan bahwa SDM adalah elemen kunci yang harus diperhatikan dan dipenuhi seluruh kebutuhannya (Azhari & Supriyatin, 2020). Kinerja pegawai ditentukan oleh tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pegawai, yang dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi, tingkat dukungan, sifat pekerjaan, dan hubungan mereka

dengan perusahaan. (Alan Pranata et al., 2022; Novri, 2023).

Salah satu elemen yang bisa berdampak pada kinerja pegawai adalah stres kerja (Ernanda et al., 2020; Hermawati & Nurmalasasi, 2020). Stres di tempat kerja adalah sesuatu yang hampir bisa terjadi setiap hari di perusahaan atau organisasi mana pun. Tingkat stres yang tinggi pada pegawai dapat menghambat kinerja mereka (Nelsi, 2021). Penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwasannya stres kerja berdampak negatif dan juga signifikan dengan kinerja karyawan (Ernanda et al., 2020; Festinahati et al., 2021; Hermawati & Nurmalasasi, 2020). Ini berarti peningkatan stres kerja dapat mengurangi kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan penelitian terdahulu (Aulia, 2022), yang mengungkapkan adanya hubungan positif antara stres kerja dan kinerja pegawai. Ini mengimplikasikan bahwa tingkat stres kerja yang lebih tinggi berkorespondensi dengan kinerja yang lebih baik.

Faktor berikutnya yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja (Plorania, 2021). Kepuasan kerja mengacu pada pandangan keseluruhan seseorang dengan pekerjaannya. Mereka yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi umumnya menunjukkan sikap yang mendukung terhadap tugas-tugas mereka, sedangkan mereka yang mengalami ketidakpuasan seringkali menunjukkan pandangan yang negatif terhadap tanggung jawab mereka (I. G. A. M. Dewi et al., 2023; Puspitawati & Atmaja, 2020). Penelitian sebelumnya menyarankan bahwa kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan pada peningkatan kinerja pegawai (S. C. S. D. Dewi, 2022; Nyoman Ari Suandewi et al., 2021; Plorania, 2021). Ini menyiratkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaliknya, mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak negatif dengan kinerja pegawai (Irma Kusuma Fitri1\*, 2021). Ini menyiratkan bahwa penurunan kepuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempunyai dampak pada kinerja pegawai adalah *self-leadership*. Bekerja adalah salah satu cara seseorang memenuhi kebutuhan hidupnya (Putra & Suwandana, 2021). Di era modern ini, segala sesuatu diharapkan untuk menjadi lebih cepat dan akurat. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *self-leadership* memiliki efek positif dan juga signifikan dengan kinerja pegawai (Aksama & Astrama, 2023; Mujannah &

Utami, 2023; Putra & Suwandana, 2021). Ini menyiratkan bahwasannya semakin meningkat *self-leadership* dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun, penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, yakni *self-leadership* tidak berpengaruh dengan kinerja pegawai (Rachmawati et al., 2019; Suryantoro et al., 2021). Ini berarti bahwa *self-leadership* bukan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari hasil pengamatan dan wawancara awal dengan kepala cabang PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung diketahui bahwa pegawai belum mampu untuk bersaing agar dapat mencapai target perusahaan, sehingga berdampak pada pencapaian kinerja pegawai berupa performa realisasi kredit. Berdasarkan penelitian sebelumnya dan peristiwa yang ada, peneliti antusias untuk membuat penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Self Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung".

## BAHAN DAN METODE

Penelitian ini terlaksana di PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung yang beralamat di Jalan Raya Darmasaba No.9, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali 80238. Lokasi ini dipilih karena terkait dengan fenomena yang terjadi pada kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh stres kerja, kepuasan kerja, dan *self-leadership*. Stres kerja, kepuasan kerja, *self-leadership*, dan kinerja pegawai merupakan variabel yang digunakan. 50 pegawai dijadikan sampel penelitian yang ditentukan dengan metode sampling jenuh karena jumlah sampel yang kurang dari 100.

Pengumpulan data dilakukan melalui berbagai metode seperti kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pengujian validitas dan juga reliabilitas dilakukan pada butir pernyataan variabel penelitian (Hair et al., 2019). Regresi linier berganda digunakan untuk analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan *self-leadership* menentukan kinerja pegawai di PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen

Dari hasil penilaian validitas, kesimpulannya adalah semua butir pertanyaan yang terkait dengan variabel stres kerja, kepuasan kerja, *self-leadership*, dan kinerja

pegawai yang digunakan dianggap valid. Hal ini didasarkan pada fakta bahwasannya tiap butir pertanyaan memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30 (Hair et al., 2019).

Dari hasil penilaian reliabilitas, dapat diambil kesimpulannya bahwa semua variabel, yaitu stres kerja, kepuasan kerja, *self-leadership*, dan kinerja pegawai, memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha yang melebihi 0,6 (Hair et al., 2019). Dengan demikian, semua variabel tersebut dianggap reliabel dan dapat dijadikan variabel penelitian yang layak.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 menggambarkan hasil dari regresi linear berganda yang dilakukan untuk memahami dampak parsial dari stres kerja, kepuasan kerja, dan *self-leadership* dengan kinerja pegawai di PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung.

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
(Constant)	12,961	2,653	0,011
Stres Kerja	-0,514	-2,482	0,017
Kepuasan Kerja	0,556	4,320	0,000
<i>Self Leadership</i>	0,286	2,483	0,017

Sumber: (Hasil Penelitian, 2023)

Dari hasil yang tertera pada Tabel 1, persamaan matematika regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,961 - 0,514X_1 + 0,556X_2 + 0,286X_3$$

Dari formula di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai koefisien  $b_1 = -0,514$  menggambarkan bahwa jika stres kerja ( $X_1$ ) melonjak, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami penurunan.
- Nilai koefisien  $b_2 = 0,556$  menandakan bahwa jika kepuasan kerja ( $X_2$ ) melonjak, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan melonjak.
- Nilai koefisien  $b_3 = 0,286$  menggambarkan bahwa jika *self-leadership* ( $X_3$ ) melonjak, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) juga akan melonjak.

## 3. Uji Asumsi Klasik

Mengacu pada hasil pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, *grade* signifikansi diperoleh sebesar 0,073, yang lebih besar dari nilai alpha yang umumnya digunakan yaitu 0,05 (Hair et al., 2019). Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulannya bahwa teknik regresi memenuhi syarat premis normalitas.

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa tingkat toleransi untuk setiap variabel independen, yakni stres kerja, kepuasan kerja, dan *self-leadership*, melebihi 0,10, sedangkan nilai VIF adalah  $\leq 10$  (Hair et al., 2019). Ini menyiratkan bahwasannya tidak ada bukti multikolinearitas di antara variabel independen dalam teknik regresi.

Hasil pengujian heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa nilai signifikansi untuk seluruh variabel independen, yaitu stres kerja, kepuasan kerja, dan *self-leadership*, adalah 0,269; 0,857, dan 0,784, berturut-turut. Hal ini menandakan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 (Hair et al., 2019). Dapat ditarik kesimpulannya bahwa variabel independen di penelitian ini tidak mempunyai pengaruh signifikan dengan variabel dependennya, yaitu *absolute error*. Dengan demikian, penelitian ini tidak terpengaruh oleh heteroskedastisitas.

## 4. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Tabel 2. Hasil Korelasi Berganda

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,730 <sup>a</sup>	0,534	0,503	17,538

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan *Self Leadership*

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: (Hasil Penelitian, 2023)

Mengacu pada Tabel 2, teridentifikasi nilai korelasi (R) sebesar 0,730 yang berada pada rentang 0,80-1,000 (Hair et al., 2019), artinya bahwa ada korelasi yang sangat berpengaruh antara stres kerja, kepuasan kerja dan *self-leadership* dengan kinerja pegawai pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung.

## 5. Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 3. Hasil Analisis Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,730 <sup>a</sup>	0,534	0,503	17,538

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan *Self Leadership*

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: (Hasil Penelitian, 2023)

Dari data yang tercantum pada Tabel 3, didapatkan nilai determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,503, atau setara dengan 50,3%. Nilai tersebut menandakan bahwa stres kerja,

kepuasan kerja, dan *self-leadership* secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 50,3%, sedangkan 49,7% selebihnya diakibatkan oleh faktor lain yang tidak diselidiki.

## 6. Uji

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	394,646	3	131,549	17,5380,000	<sup>b</sup>
Residual	345,034	46	7,501		
Total	739,680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan *SelfLeadership*

Sumber: (Hasil Penelitian, 2023)

Mengacu pada Tabel 4 teridentifikasi bahwa nilai uji F sebesar 0,000 dimana  $< 0,05$ , yang mengartikan bahwa terdapat pengaruh atau dampak secara bersamaan dari variabel stres kerja, kepuasan kerja dan *self-leadership* dengan kinerja pegawai pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung.

## 7. Uji t (t-test)

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
(Constant)	12,961	2,653	0,011
Stres Kerja	-0,514	-2,482	0,017
Kepuasan Kerja	0,556	4,320	0,000
<i>Self Leadership</i>	0,286	2,483	0,017

Sumber: (Hasil Penelitian, 2023)

Berikut ini merupakan penjelasan dari hasil pengujian t-test yang ada pada Tabel 5 di atas:

a) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada Tabel 5 didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,482 dengan signifikan senilai 0,017, yang  $< 0,05$  (Hair et al., 2019) maka dapat dikatakan bahwasannya stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan juga signifikan dengan kinerja pegawai pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung, sehingga  $H_1$  diterima.

b) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari data yang tercantum pada Tabel 5, memperoleh nilai  $t_{hitung}$  senilai 4,320 dengan signifikansi senilai 0,000, yang  $< 0,05$  (Hair et al., 2019). Dengan demikian, kesimpulan yang dapat

diambil bahwasannya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan juga signifikan dengan kinerja pegawai di PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung, sehingga  $H_2$  diterima.

c) Pengaruh *Self-leadership* Terhadap Kinerja Pegawai

Dari data yang terdapat pada Tabel 5.10, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,483 dengan signifikansi sebesar 0,017, yang lebih rendah dari 0,05 (Hair et al., 2019). Ini menyiratkan bahwa *self-leadership* memiliki dampak positif dan juga signifikan dengan kinerja pegawai di PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung, sehingga  $H_3$  diterima.

## 8. Pembahasan Hasil Penelitian

a) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian memperlihatkan bahwasannya stres kerja memiliki dampak negatif dan juga signifikan dengan kinerja pegawai. Ini menyiratkan bahwasannya semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah kinerja pegawai di PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa stres dapat berfungsi baik atau buruk, tergantung pada konteksnya, bisa membantu atau mengganggu kinerja kerja. Ini menandakan bahwasannya stres memiliki potensi untuk memicu atau menghambat pelaksanaan tugas tergantung pada tingkat keparahannya. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu (Ernanda et al., 2020; Hermawati & Nurmalasasi, 2020), yang menyatakan bahwasannya stres kerja memiliki dampak negatif dan juga signifikan dengan kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan stres kerja pegawai akan menyebabkan penurunan kinerja mereka.

b) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian memperlihatkan bahwasannya kepuasan kerja memiliki dampak positif dan juga signifikan dengan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai di PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung. Temuan ini konsisten dengan teori yang menegaskan bahwa kepuasan kerja ialah situasi perasaan atau emosional yang positif yang muncul dari pengalaman kerja atau penilaian seseorang (Puspitawati & Atmaja, 2020). Hasil yang diperoleh juga sejalan dengan penelitian sebelumnya (S. C. S. D. Dewi, 2022; Nyoman Ari Suandewi et al., 2021; Plorania,



2021) yang menyatakan bahwasannya kepuasan kerja mempunyai dampak positif dan juga signifikan dengan kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

c) Pengaruh *Self Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa *self-leadership* memiliki dampak positif dan juga signifikan dengan kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat *self-leadership*, semakin tinggi pula kinerja pegawai di PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung. Temuan ini menyatakan bahwa *self-leadership* merupakan pemikiran dalam memengaruhi diri sendiri yang cenderung mendorong seseorang untuk memiliki keterampilan berinovasi dalam menyelesaikan tugas. Hasil penelitian yang didapatkan sejalan dengan penelitian terdahulu (Mujanah & Utami, 2023; Nurdianti & Ariyanto, 2023; Purwanto et al., 2022), yang mengungkapkan bahwa *self-leadership* memiliki dampak positif dan juga signifikan dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwasannya semakin baik *self-leadership* yang diberikan kepada pegawai, semakin tinggi juga kinerja pegawai akan meningkat.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya stres kerja memiliki dampak negatif dan juga signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwasannya semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah kinerja pegawai di PT BPR Khrisna Darma Adipala di Kabupaten Badung. Di sisi lain, kepuasan kerja memiliki dampak atau pengaruh positif dan juga signifikan pada kinerja pegawai, yang menyiratkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi kinerja pegawai di PT BPR Khrisna Darma Adipala di Kabupaten Badung. Selain itu, *self-leadership* juga mempunyai efek positif dan juga signifikan pada kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin baik *self-leadership*, semakin tinggi kinerja pegawai di PT BPR Khrisna Darma Adipala di Kabupaten Badung.

Beberapa saran untuk pimpinan perusahaan antara lain adalah (1) menghindari memberikan tekanan kerja yang berlebihan sehingga pegawai tidak mengalami stres, yang dapat dilakukan dengan tidak memberikan tuntutan kerja yang berlebihan atau penambahan jam kerja yang tidak proporsional, (2) memberikan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja pegawai dan memberikan

bimbingan agar pegawai lebih percaya diri dalam melayani nasabah, yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai, serta (3) bersikap adil kepada semua pegawai tanpa membedakan senioritas atau status, sehingga dapat mencegah terjadinya konflik sosial di tempat kerja dan meningkatkan motivasi pegawai.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan cakupan objek penelitian sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam dan aplikatif. Selain itu juga dapat menambahkan lagi variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih terperinci mengenai faktor apa saja yang memengaruhi kinerja di lingkungan kerja.

### REFERENSI

- Aksama, I. K. A., & Astrama, I. M. (2023). Pengaruh *Self Leadership* dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Wahyu Nirmala di Mengwi Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(9), 1849–1855.
- Alan Pranata, K., Landra, N., Made Dwi Puspitawati, N., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, F. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar. *Jurnal EMAS, volume 3*(nomor 3), 202–216. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4086>
- Aulia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 261–268. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.13062>
- Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Dewi, I. G. A. M., Rajiani, I., Riana, I. G., Puspitawati, N. M. D., Muafi, M., & Rihayana, I. G. (2023). Women's Risk-Taking Behaviour during COVID-19 Pandemic: Will Work–Family Enrichment and Work Satisfaction Prevent Turnover Intention? *Administrative Sciences*, 13(3). <https://doi.org/10.3390/admsci13030067>
- Dewi, S. C. S. D. (2022). Efikasi Diri, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta. *Jurnal Indonesia Sehat: Healthy Indonesian Journal*, 1(2), 102–108.
- Ernanda, Y., Chandra, W., Felita, K., Herbert, Sunarto, M. H., & Valensia, N. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Jaya Motor. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 14(2), 317–328. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/630>
- Festinahati et al. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). The Results of PLS-SEM Article information. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hermawati, R., & Nurmalasasi, N. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Kreatif*, 8(1), 112–128.
- Irma Kusuma Fitri<sup>1\*</sup>, H. E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/663>
- Mujanah, S., & Utami, C. (2023). The Effect of Self-Efficacy, Self-Leadership, and Work Ethic on Employee Performance in Manufacturing Companies. *KnE Social Sciences*, 2023, 947–957. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i9.13408>
- Nelsi, M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 359–366. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i3.10533>
- Novri, F. (2023). The Influence of Organizational Commitment on Performance. *Business and Investment Review*, 1(2), 34–45. <https://doi.org/10.61292/birev.v1i2.5>
- Nurdiyanti, R. A., & Ariyanto, E. (2023). The Influence of Self-leadership and Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Taxes. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 07(07), 187–200. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2023.7714>
- Nyoman Ari Suandewi, N., Studi Manajemen, P., Ekonomi, F., & dan Pariwisata, B. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Hotel Furamaxclusive Ocean Beach Di Seminyak Bali I Gede Putu Kawiana (2) Made Dian Putri Agustina (3) (1)(2)(3). *Kewirausahaan Dan Pariwisata Nopember*, 1(4), 1301–1311.
- Plorania, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Hamami Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(3), 138–149. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i3.89>
- Purwanto, F., Mujanah, S., & Sumiati, S. (2022). the Effect of Self-Leadership, Self-Ability and Resilient on the Performance of Surabaya Satreskrim Police Investigators Through Organizational Commitments As Intervening Variables. *Business and Finance Journal*, 7(1), 45–60. <https://doi.org/10.33086/bfj.v7i1.2739>
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). The Effect of Work-Family Enrichment on Job Satisfaction of Working Mothers. *Journal of International Conference Proceedings*, 3(2), 32–40. <https://doi.org/10.32535/jicp.v0i0.902>
- Putra, I. G. N. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2021). The Effect of Self-Leadership on Employee Performance Moderated by Organizational Support (Case Study at the Personnel and Human Resources Development Agency of Tabanan, Bali, Indonesia). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(1), 618–623. [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- Rachmawati, E., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. (2019). Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. *Jmm17*, 5(02). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v5i02.1945>
- Suryantoro, N. K., Agustina, T. S., Eliyana, A. K., & Wardani, L. K. (2021). Servant Leadership Dan Pengaruhnya Pada Employee Voice (Servant Leadership and Its Effect on Employee Voice). *Jurnal Ekbis*, 22(2), 116. <https://doi.org/10.30736/je.v22i2.838>