

**SKRIPSI**

**“PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU DAN STRES KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN  
PEMERINTAH KOTA SOLOK”**



**Disusun Oleh :**

**INDAH LEONA GUSTI**  
**NPM : 191000461201054**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK  
TAHUN 2023**

**PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU DAN STRES KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN  
PEMERINTAH KOTA SOLOK**

**INDAH LEONA GUSTI**  
**NPM : 191000461201054**

**Universitas Mahaputra Muhammad Yamin**  
**Fakultas Ekonomi**

**1984**  
**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Pemerintah Kota Solok. Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kemampuan Individu dan Stres Kerja terhadap Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Pemerintah Kota Solok. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Pemerintah Kota Solok yang berjumlah 30 orang Pegawai. Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode Total Sampling. Dimana jumlah sampel sama dengan populasi dengan pengumpulan data yang digunakan angket atau kusioner. Hasil dari determinan  $R^2$  adalah koefisien determinasi yang di tunjukan dari nilai  $R$  square sebesar 0,610 atau sebesar 61%. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Kemampuan Individu dan Stres Kerja adalah sebesar 61%. Sedangkan sisanya 39% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti reward, fasilitas dan loyalitas. Berdasarkan analisis regresi linear berganda dari variabel Kemampuan Individu dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan nilai  $Y = 5,191 + 0,546X_1 + 0,341X_2 + e$ . Dari uji t yang dilakukan didapat variabel  $X_1$  Kemampuan Individu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai variabel  $4,132 > 2,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variabel  $X_2$  Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai dengan nilai  $2,834 > 2,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dari uji f yang dilakukan didapat bahwa Kemampuan Individu dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai  $f_{hitung}$  yaitu  $21,106 > f_{tabel} 3,35$  dengan nilai signifikansinya yaitu  $0,000 < 0,05$ .

Kata Kunci : Kemampuan Individu, Stres Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dapat berjalan secara efektif apabila sumber daya manusianya berprestasi. Dunia sekarang dituntut untuk menciptakan prestasi pegawai yang tinggi untuk pengembangan organisasi. Pegawai sangat menentukan ketercapaian dari tujuan organisasi dan menjadi titik tolak kelancaran roda organisasi. Setiap individu dalam suatu Organisasi bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk dapat mengkoordinasi tiap individu tersebut, organisasi memerlukan pengelolaan manajemen yang baik. Oleh sebab itu, manajemen sangat penting dalam suatu organisasi. Manajemen menggunakan semua sumber daya fisik dan manusia harus dengan produktif sehingga mengarah pada kemajuan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Peranan manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia mengubah semua pegawai menjadi lebih terorganisir, diarahkan sedemikian rupa sehingga organisasi bekerja menuju pencapaian tujuan. Mengelola sumber daya manusia menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, demikian dikemukakan oleh Schuler dan Jackson, (B. A. B. Ii & Pustaka, 2020). Pernyataan tersebut tidaklah terbantahkan, mengingat sumber daya manusia menjadi sentral pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset paling penting di dalam organisasi. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi seperti sumber daya materil. Oleh sebab itu, dalam mengelola sumber daya materil tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan

kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik. Setiap organisasi pemerintah ataupun organisasi swasta akan melakukan kegiatan yang berhubungan dengan administrasi. Arsip yang merupakan salah satu layanan jasa kearsipan untuk menyediakan informasi kepada pengguna yang membutuhkan. Hal tersebut juga dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 28 Tahun 2012. Tentang Pelaksanaan kearsipan pada pasal 3 dijelaskan bahwa penyelenggaraan kearsipan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dalam pengelolaan dan pemanfaatan arsip yang autentik dan terpercaya.

Oleh karena itu perpustakaan hadir bukan hanya pada dunia pendidikan saja namun juga pada masyarakat luas seperti jenis perpustakaan umum untuk masyarakat di suatu daerah. Salah satu contoh perpustakaan umum yaitu perpustakaan kabupaten/kota. Dunia perpustakaan yang terus berkembang dan bergerak menggunakan pemanfaatan teknologi dan informasi menjadi sebuah perubahan yang sangat cepat dari setiap aspek perpustakaan. Peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 24 Tahun 2014 tentang Perpustakaan. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Solok merupakan salah satu perpustakaan yang telah menggunakan pemanfaatan teknologi sebagai pendukung dalam menjalankan beberapa kegiatan kegiatan yang ada dipergustakaan seperti pemanfaatan komputer untuk sistem sirkulasi, sistem pengelolaan, dan pengembangan pelayanan perpustakaan secara online menggunakan internet.

Pegawai memiliki peran sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk itu

keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Prestasi kerja merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi. Sehingga prestasi kerja atau kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi swasta ataupun publik, (BPOM RI, 2012).

Penilaian prestasi kerja merupakan proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Esensinya, supervisor dan pegawai secara formal melakukan evaluasi terus menerus. Kebanyakan mereka mengacu pada prestasi kerja sebelumnya dan mengevaluasi untuk mengetahui apa yang akan dilakukan selanjutnya. Ketika prestasi kerja tidak memenuhi syarat, maka manajer atau supervisor harus mengambil tindakan, demikian juga apabila prestasi kerjanya bagus maka perilakunya perlu dipertahankan. Sehingga adanya prestasi kerja yang baik akan menjadi gambaran bahwa pegawai yang ada dalam organisasi tersebut sangatlah mampu untuk mencapai tujuan organisasi. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu hal yang mudah didapatkan, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kemampuan, minat, motivasi dan kejelasan peranan seorang pegawai. Kejelasan peranan seorang pegawai ini berarti penempatan pegawai dalam suatu jabatan tertentu. Prestasi kerja akan dapat

dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan.

Kemampuan individu seseorang mempunyai peran utama didalam tercapainya prestasi kerja bagi setiap pegawai. Kemampuan adalah bakat untuk melakukan tugas fisik atau mental. Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan Individu dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dikantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Solok sangat perlu dijadikan bahan pertimbangan. Para pegawai dalam suatu organisasi pemerintahan perlu membentuk kemampuan individualnya agar dapat meningkatkan prestasi.

Stres kerja suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaannya. Suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada. Stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seorang pegawai menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. 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. Arsip dalam administrasi perkantoran dipandang sangat penting mengingat salah satu fungsinya yaitu sebagai sumber informasi yang memiliki fungsi sebagai memori kolektif bangsa, aset organisasi, bukti akuntabilitas, serta dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Sehingga Pegawai di

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan harus memiliki kinerja yang baik dan profesional agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan lancar.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis pada objek penelitian, ditemukan fenomena pegawai yang terjadi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan dalam hal melaksanakan tugas cukup baik dengan tindakan pegawai yang bekerja keras dan bertanggung jawab dalam melakukan tugas yang diberikan. Fenomena kemampuan individu yang dimiliki pegawai mungkin sudah memiliki kemampuan dan pendidikan yang baik namun pekerjaannya kurang cekatan dalam melakukan tugas yang diberikan, selain itu fenomena yang terjadi bahwa masih terlihat tingkat pemahaman pegawai yang diberikan masih rendah. Pegawai tidak hanya diukur dari seberapa baik mereka berperilaku, namun hal yang penting adalah seberapa baik aktivitas mereka dalam berkinerja sesuai tanggung jawabnya dalam organisasi.

Kemudian beberapa banyak faktor yang menjadi stres kerja diantaranya keterdesakan waktu, serta sering terjadi adanya rasa kejenuhan dan rasa bosan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan kerja yang akan mengakibatkan kehilangan semangat bekerja pegawai. Pegawai dipaksa pimpinan untuk menyelesaikan tugasnya. Menurut salah satu pegawai arsip bidang keuangan mengalami stres kerja akibat laporan keuangan yang menyimpang dan tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Berdasarkan fenomena dari survey latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Individu Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Solok”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah pertanyaan-pertanyaan mengenai masalah sebuah hal atau kejadian yang berbentuk kalimat tanya yang sederhana, singkat, padat, dan jelas. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kemampuan individu berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Solok?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Solok?
3. Apakah kemampuan individu dan stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Solok?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang akan diperoleh setelah penelitian selesai, juga sesuatu yang akan dicapai atau ditangani dalam suatu penelitian. Berdasarkan perumusan masalah di atas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kemampuan individu berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Solok.
2. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Solok.
3. Untuk mengetahui kemampuan individu dan stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Solok.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah kegunaan hasil penelitian nanti, baik bagi kepentingan pengembang program maupun kepentingan ilmu pengetahuan.

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan penulis dalam bidang ilmu sumber daya manusia yaitu pengaruh kemampuan individu dan stres kerja terhadap prestasi kerja

##### **2. Bagi Instansi**

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi instansi guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh kemampuan individu dan stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada instansi, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam mengambil kebijakan kantor.

##### **3. Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat menambah referensi perpustakaan.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan

hal-hal yang dibahas tiap bab. Penulisan disusun dalam 5 (lima) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta pengertian beberapa variabel penelitian yang sudah ditentukan dan tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mengenai gambaran umum perusahaan, jumlah sampel yang diteliti, jenis sumber data, cara pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan untuk menguji penelitian.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum tempat penelitian, analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan hasil pembahasan penelitian serta berisi saran pemecahan untuk masalah penelitian.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai Pengaruh Kemampuan Individu dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Solok maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh perumusan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,191 + 0,546X_1 + 0,341X_2 + e$$

2. Hasil dari determinan  $R^2$  adalah koefisien determinasi yang di tunjukan dari nilai R square sebesar 0,610 atau sebesar 61%. Sedangkan sisanya 39% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti reward, fasilitas dan loyalitas.
3. Hasil uji (Uji t) Kemampuan Individu ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  adalah 4,132 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $4,132 > 2,05$  dan nilai tingkat signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa Kemampuan Individu berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Solok.
4. Hasil (Uji t) Stres Kerja ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  adalah 2,834 dan nilai sig 0,009. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,834 > 2,05$  dan nilai signifikansinya  $0,009 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Stres Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

5. Hasil (Uji f)  $f_{hitung}$  yaitu 21,106 >  $f_{tabel}$  3,35 dengan nilai signifikansinya yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* (Kemampuan Individu dan Stres Kerja) mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* (Prestasi Kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Solok).

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah penulis uraikan di atas yang mana merupakan hasil dari pembahasan, maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Solok sebaiknya lebih memperhatikan lagi Kemampuan Individu dan Stres Kerja pegawai agar Prestasi Kerja terus meningkat.
2. Bagi pegawai kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Solok sebaiknya kurangi stres dalam bekerja serta selalu mengembangkan kerjasama demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu maupun kelompok.
3. Agar tercapainya prestasi kerja sebaiknya, Pimpinan lebih memperhatikan lingkungan kerja agar pegawai nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan prestasi kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel yang sudah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan dapat mengetahui pengaruh faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Solok.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anissa, A. (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan PDAM WAY Rilau Bandar Lampung*.
- Ardi,(2022). Kemampuan individu. Retrieved from <https://jobseeker.id/post/view/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-intelegensi.html>
- Asih, G. Y., Prof. Dr. Hardani, P., & Rusmalia, P. (2018). *stres kerja*.
- BPOM RI. (2012). *prestasi kerja*. 1–94.
- Ceman, I. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Telkom Akses Makassar Regional. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*, 93.
- Dodiet Aditya S, S. (2013). *Data dan Metode Pengumpulan Data Penelitian*.
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). *prestasi kerja*. 9–47.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 1(1), 29–42.
- Hermawan, T. (2013). Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 155–160.
- Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (2020). *sdm. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Ii, B., Teori, A. D., Pemahaman, P., & Matematika, K. (2010). *kemampuan individu*. 15–35.
- Nirwana, I., Maulana, I., & Yeni, A. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja (Studi Kasus Perangkat Nagari IX Koto Sungai Lasi)*. 3(1).

- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambigius Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–18.
- Patmarina H. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV.Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–19.
- Rahmi, A., & Aziz, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(2), 24–31.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*.
- Saputra, A. T. (2015). Pengaruh Variabel Makro Ekonomi terhadap Profitabilitas Perbankan Syariah di Indonesia periode 2010-2013.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Utami, S. T. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. *Nasional*, 58.
- Windarti, A. (2019). *Strategi Coping Stress Pada Guru Pendamping (Shadow Teacher) Anak Berkebutuhan Khusus Di Tk "X."* 12–52.
- Wulandari, E. (2016). *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Kompensasi terhadap Perilaku Etis Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Syariah Palembang*.