



## Pengaruh Reformasi Birokrasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Perusahaan XYZ di Masa Pandemi Covid-19

Leonita Yolanda<sup>1</sup>, Dwitya Agustina<sup>2</sup>, Ahmad Maulidizen<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen dan Ilmu Komputer ESQ

Received: 14 Juli 2022

Revised: 19 Juli 2022

Accepted: 25 Juli 2022

### Abstract

*Performance is one of the determining factors in increasing the professionalism of employees in developing work activities. During the COVID-19 pandemic, work from home (WFH) implemented, and the stress experienced by employees is increasing in completing their duties and responsibilities. This study aims to analyze the effect of bureaucratic reform and work stress on the performance of XYZ company head office employees during the covid-19 pandemic. In this study, homogeneous assumptions described in one unit of XYZ Company Head Office employees from all work units. The results of this study represent and explain the condition of XYZ Company Head Office employees as a whole. This research approach is quantitative by using the descriptive method and regression analysis. The source of data used in this study is primary data, with the data collection method used is the survey method. The sample used in the study was 132 employees with a purposive sampling technique. The results of this study indicate that (1) there is no positive and significant effect between bureaucratic reform on employee performance, (2) there is a positive and significant effect of work stress on employee performance, and (3) there is an effect of bureaucratic reform and work stress together on employee performance.*

**Keywords:** Bureaucratic Reform, work stress, employee performance

(\*) Corresponding Author: [leonita.l@student.esqbs.ac.id](mailto:leonita.l@student.esqbs.ac.id)

**How to Cite:** Yolanda, L., Agustina, D., & Maulidizen, A. (2022). Pengaruh Reformasi Birokrasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Perusahaan XYZ Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(13), 597-612. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7036713>

## PENDAHULUAN

Keberlangsungan kegiatan operasional dari suatu organisasi ataupun perusahaan berhubungan erat dengan optimalisasi penggunaan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi ataupun perusahaan merupakan hal yang sangat penting, dimana kinerja karyawan yang maksimal dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja hanya bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan atau target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya (Jauhari et al., 2015; Haryono, 2016).

Reformasi birokrasi dapat diartikan sebagai perubahan secara mendasar baik *mindset* maupun *culture set* organisasi dari mentalitas yang bersifat mengawasi, mengontrol, menjadi penyelenggara yang *pro* kepada *good public service* serta tata kelola yang dapat meminimalisir terjadinya tindakan KKN baik pada suprastruktur



dan infrastruktur organisasi (Haryono 2016). Reformasi birokrasi juga dapat diartikan sebagai suatu perubahan yang dilakukan organisasi secara terpadu dan berkesinambungan dalam pengelolaan tata organisasi yang lebih baik (Ginting and Haryati 2011). Melalui reformasi birokrasi dilakukan penataan terhadap sistem organisasi terutama menyangkut aspek kelembagaan yaitu organisasi, ketatalaksanaan yaitu *business process*, dan sumber daya manusia aparatur. Penataan birokrasi menjadi agenda utama karena kualitas birokrat inilah yang menentukan berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi (Haryono 2016).

Reformasi birokrasi diperlukan untuk menata ulang, mengubah, menyempurnakan dan memperbaiki birokrasi agar menjadi lebih bersih, cepat tanggap, kreatif, efisien, efektif, dan produktif (Nuh and Sasongko 2013). Reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang profesional, dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur organisasi. Sasaran reformasi birokrasi adalah terwujudnya birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien serta birokrasi yang memiliki pelayanan publik yang berkualitas (Haryono 2016).

Keberlanjutan dan penguatan pelaksanaan reformasi birokrasi memiliki peran yang penting dalam mewujudkan tata kelola organisasi yang baik yaitu mewujudkan visi dan misi organisasi. Agar pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan sesuai dengan arah yang telah ditetapkan, maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan reformasi birokrasi di Kantor Pusat Perusahaan XYZ. Perusahaan XYZ adalah perusahaan yang bergerak di bidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik atau pergudangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Berdasarkan data dan informasi yang peneliti dapatkan dari manajemen perubahan Kantor Pusat Perusahaan XYZ bahwa banyak tertundanya keputusan dan tindakan administratif akibat rantai yang terlalu panjang dan terjadinya potensi penyalahgunaan wewenang karena sulitnya pengawasan sebagai dampak panjangnya rantai birokrasi. Manajemen perubahan mengharapkan reformasi birokrasi dapat menjadikan organisasi menjadi lebih lincah dan dinamis karena pegawai dapat mengambil tindakan administratif secara langsung berdasarkan profesionalismenya.

Rantai birokrasi yang terlalu panjang salah satunya terjadi ketika manajemen kantor cabang membutuhkan suatu barang ke kantor wilayah. Kemudian dari kantor wilayah ke kantor pusat. Setelah itu dari kantor pusat langsung ke direksi. Birokrasi seperti ini yang harus diminimalisir karena ingin memberikan pelayanan prima dengan cara kantor cabang memberitahukan permintaan stok ke kantor wilayah, maka kantor wilayah langsung mengeksekusi melalui surat yang bisa memberikan kebijakan dan perlindungan terhadap pimpinan di wilayah. Di satu sisi Kantor Pusat Perusahaan XYZ ingin efisiensi dalam biaya perpindahan barang, namun di sisi lain ada kantor cabang atau kantor wilayah yang benar-benar membutuhkan barang karena pasokan barang telah sedikit atau bahkan habis (Winanto et al. 2022).

Dengan adanya birokrasi yang panjang, akhirnya timbul kebijakan-kebijakan Standar Operasional Prosedur (SOP) atau prosedur terbaru yang membuat pegawai menghentikan kegiatan yang harus dilakukan, sementara otoritas hanya berada di *level top* direktur. Pegawai yang berada di *level low management* menginginkan dengan adanya birokrasi, kebijakan yang dibuat bisa menghasilkan suatu perubahan baru yang seharusnya menjadi peluang bukan menjadi sebuah ancaman. Birokrasi yang selama ini dirasa masih belum efisien dan efektif dengan berbagai macam permasalahan, memperlambat gerak dan mengecilkan peluang berinovasi yang positif dalam bekerja perlu diminimalisir atau disederhanakan karena agar perusahaan dapat memberikan pelayanan prima. Oleh karena itu, perlu dilakukan perubahan secara drastis untuk perbaikan birokrasi dalam suatu perusahaan yang dilaksanakan dengan cara reformasi birokrasi agar perusahaan bisa bergerak secara dinamis dan reliabel sesuai dengan perkembangan zaman. Tataran yang bisa mengubah alur birokrasi Perusahaan XYZ adalah Kantor Pusat Perusahaan XYZ dari divisi organisasi dan tata laksana atau manajemen perubahan (Muchtar, Maulidizen, and Winanto 2022).

Sebagian besar organisasi melewati periode perubahan dari waktu ke waktu. Manajemen harus menyadari bahwa perubahan yang akan datang dalam bentuk apapun adalah salah satu penyebab stres paling signifikan di tempat kerja. Hal ini umumnya terkait dengan ketidakpastian pekerjaan, ketidakamanan, ancaman redundansi, kebutuhan untuk memperoleh keterampilan dan teknik baru dan mungkin pada tahap akhir dalam kehidupan terjadi relokasi dan hilangnya prospek promosi. Untuk menghilangkan efek perubahan yang berpotensi menimbulkan stres, setiap perubahan tersebut harus dikelola dengan baik pada tahap demi tahap (Ekawarna 2018).

Karyawan sebagai makhluk sosial tidak terlepas dari permasalahan yang harus dihadapinya. Setiap manusia akan menemui dan dihadapkan dengan berbagai masalah yang berkaitan dengan hidupnya, termasuk pekerjaan. Salah satunya adalah stres yang disebabkan oleh pekerjaan. Namun kenyataan yang terjadi di Kantor Pusat Perusahaan XYZ, tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan kesiapan mental yang cukup untuk mengatasi berbagai persoalan. Hal inilah yang menjadi pemicu adanya stres terutama pada pekerjaan. Stres kerja bisa dialami siapa saja dalam berbagai situasi maupun kondisi yang berbeda-beda, serta kekuatan mental seseorang dalam menghadapi beban tersebut. Stres kerja merupakan hal yang harus diperhatikan perusahaan karena ketika seseorang mengalami stres kerja yang berkelanjutan mungkin saja karyawan akan mengalami gangguan gejala fisik, psikologis dan sosial karena mendapatkan beban kerja yang berlebihan. Stres yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan telah diidentifikasi sebagai salah satu masalah terbesar di lingkungan kerja organisasi dan hampir terjadi di semua lini/ bentuk organisasi. Stres kerja telah dikaitkan secara luas dengan dampak buruk pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan di banyak pekerjaan. Oleh karena itu, stres kerja berdampak pada peningkatan biaya yang besar bagi kesejahteraan karyawan dan memberi beban keuangan yang cukup besar pada kinerja organisasi (Ekawarna 2018; Muchtar, Maulidizen, and Winanto 2022).

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan bahwa stres kerja terjadi karena rantai yang terlalu panjang serta dampak yang ditimbulkan akibat panjangnya rantai birokrasi. Keadaan demikian membuat seseorang mengalami

stres kerja. Jika kondisi yang menyebabkan ketegangan karyawan terus bertambah sehingga karyawan tidak mampu untuk menghadapi tuntutan kerja tersebut, maka dapat menyebabkan stres kerja yang berkelanjutan. Stres kerja pun dirasakan akibat kurangnya sosialisasi dan pemahaman mengenai Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) pekerjaan masing-masing sesuai dengan tata laksana organisasi dan sosialisasi terkait peraturan-peraturan baru sehingga saling memahami. Terjadi kurangnya klarifikasi atau kejelasan mengenai peran pekerjaannya ini menyebabkan timbulnya stres dalam pekerjaan (Calundu 2018).

Kondisi sistem kerja mengenai interaksi sistem kerja di rumah disebabkan oleh globalisasi adanya COVID-19 yang membuat banyak perubahan dan peningkatan di berbagai bidang. Dikarenakan hal tersebut maka perlu adanya perubahan dalam dunia perseroan untuk meningkatkan mutu serta keterampilan kerja pada sumber daya manusia pekerjaannya. Implementasi *Work From Home* (WFH) adalah metode baru untuk perusahaan dengan implementasi kerja harian yang biasanya dilakukan secara tatap muka. Berdasarkan uraian di atas, maka diperlukan adanya upaya eksplorasi mengenai reformasi birokrasi, stres kerja, dan kinerja kerja. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis “Pengaruh Reformasi Birokrasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Perusahaan XYZ di Masa Pandemi COVID-19”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif karena dilakukan untuk meneliti Pengaruh Reformasi Birokrasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Perusahaan XYZ, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat melalui pendekatan kuantitatif serta tabel statistik sebagai alat ukur dan mengumpulkan informasi melalui pernyataan tertutup pada kuesioner yang dibagikan kepada responden yang diambil secara sampel mewakili populasi yang dituju serta dengan melakukan wawancara terstruktur. Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian deskriptif (Sugiyono, 2017; Sekaran & Bougie, 2017a).

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei (Sugiyono 2017). Kemudian penelitian ini dikelompokkan berdasarkan dimensi waktu *cross sectional*. Survei *cross sectional* merupakan jenis survei yang mengamati sebuah objek penelitian, baik satu maupun beberapa variabel, dengan cara menghimpun data pada suatu masa atau periode yang sama. (Indrawan and Yaniawati 2014) Apabila dilihat dari tempatnya, penelitian ini menggunakan penelitian lapangan yaitu *field research*. Penelitian lapangan adalah penelitian di mana data diperoleh dari lapangan secara langsung dari sumbernya, sehingga sumber data dalam penelitian lapangan adalah sumber primer (Sugiyono 2018).

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik yang ingin peneliti investigasi atau peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel) (Sekaran and Bougie 2017b). Berdasarkan hasil penelitian awal kepada Kantor Pusat Perusahaan XYZ, maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 6 unit kerja dengan jumlah 196 karyawan yang dipilih dengan menggunakan metode

*purposive sampling*. Dari tabel populasi ini digunakan sebagai alat dengan menggunakan rumus slovin untuk mendapatkan nilai n. Adapun 6 unit kerja sebagai berikut:

**Tabel 1 Populasi Karyawan Kantor Pusat Perusahaan XYZ**

No	Unit Kerja	Total
1	Sekretariat Perusahaan	55
2	Corporate University	23
3	Divisi Manajemen Perubahan	15
4	Divisi Teknologi Informasi	39
5	Divisi Perencanaan Strategi dan Riset	46
6	Divisi Komunikasi Pemasaran dan Pembinaan ANPER	18
<b>Jumlah</b>		<b>196</b>

Sumber: Kantor Pusat Perusahaan XYZ

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan termasuk ke dalam *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2018) Adapun pertimbangan pemilihan enam unit kerja diatas sebagai sampel adalah (a) Unit kerja yang dipilih adalah unit kerja yang bisa dilakukan pengambilan data saat Pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di Kantor Pusat Perusahaan XYZ periode November 2020 dan (b) Unit kerja yang dipilih adalah unit kerja yang telah terjadi reformasi birokrasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2019; Saebani & Sutisna, 2018). Karena keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu, peneliti mereduksi dengan menggunakan sampel dalam penelitian ini berdasarkan rumus slovin dengan taraf kepercayaan 95% (taraf signifikansi 0,05). Untuk mendapatkan nilai n ukuran sampel, maka menggunakan rumus *slovin* dimana nilai N ukuran populasinya adalah total jumlah populasi sebanyak 196 orang dan jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 132 karyawan.

Dalam pengumpulan data sebagai kelengkapan dari penelitian, peneliti memperoleh informasi, data, petunjuk, dan bahan pendukung lainnya dengan menggunakan data primer dan data sekunder; (1) Data Primer, mengacu pada informasi yang diperoleh langsung yaitu dari tangan pertama oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi. Individu memberikan informasi ketika diwawancara, diberikan kuesioner, atau diobservasi. Wawancara mendalam terhadap kelompok atau kelompok fokus (*focus group*) merupakan sumber lain yang kaya akan data primer (Sekaran and Bougie 2017a). Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan metode survei, yaitu menggunakan penyebaran kuesioner, wawancara, dan *focus group discussion* (FGD). Dan (2) Data Sekunder, mengacu pada informasi yang dikumpulkan oleh seseorang (selain peneliti yang melakukan studi saat ini) dari sumber-sumber yang sudah ada (Sekaran and Bougie 2017a). Data sekunder dalam penelitian ini meliputi buku-buku, jurnal referensi, literatur, bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini, dan data dokumentasi perusahaan mengenai populasi karyawan Kantor Pusat Perusahaan XYZ.

Dalam rangka memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik metode lapangan antara lain (1) Observasi Partisipan, peneliti berpartisipasi secara langsung dalam kegiatan organisasi yang diteliti yaitu kegiatan *Focus Group Discussion* (FGD) bersama para *leader* dan *staff*, sehingga diperoleh isu atau permasalahan yang menjadi objek dalam penelitian ini. (2) Wawancara, dalam penelitian ini dilakukan kepada unit kerja Manajemen Perubahan untuk mengetahui perkembangan atau isu permasalahan yang didapatkan dari kegiatan *Focus Group Discussion* (FGD) (Indrawan and Yaniawati 2014). (3) Studi Pustaka (4) Dokumentasi, penelitian ini menggunakan data dokumentasi yang bertujuan untuk memperoleh data visi, misi, arahan strategis perusahaan, nilai-nilai utama (*core values*) perusahaan, organisasi dan tata kerja, serta restrukturisasi organisasi. Dan (5) Kuesioner (Angket), pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan google formulir *online* dan *offline* yang diukur menggunakan skala *Likert*. Kuesioner dalam penelitian ini dilaksanakan dengan memberikan pernyataan terstruktur kepada responden untuk memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data. *Survey* dilakukan dengan membagikan kuesioner yang disebarikan kepada responden dengan serangkaian pernyataan mengenai reformasi birokrasi, stres kerja dan kinerja karyawan.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu (Sugiyono 2018) Pendapat lain juga menyatakan bahwa variabel penelitian adalah setiap gejala yang diamati dan menjadi fokus penelitian (Indrawan and Yaniawati 2014) Variabel pada penelitian ini yaitu: (1) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono 2018) Penelitian ini menggunakan Reformasi Birokrasi ( $X_1$ ), dapat diartikan sebagai perubahan secara mendasar baik *mindset* maupun *culture set* organisasi dari mentalitas yang bersifat mengawasi, mengontrol, menjadi penyelenggara yang *pro* kepada *good public service* serta tata kelola yang dapat meminimalisir terjadinya tindakan KKN baik pada suprastruktur dan infrastruktur organisasi. (Haryono 2016) Indikator penilaian reformasi birokrasi dalam *grand design* reformasi birokrasi meliputi: (Haryono 2016) (a) perubahan pola sistem dan budaya kerja, (b) penataan peraturan perundang-undangan, (c) penataan dan penguatan organisasi, (d) penataan tata laksana, (e) penataan sistem manajemen SDM aparatur, (f) penguatan akuntabilitas kinerja, dan (g) penguatan pengawasan.

Peningkatan kualitas pelayanan publik dan Stres Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas. Stres kerja merupakan bentuk ketidakseimbangan antara tuntutan lingkungan dengan perbedaan individu dalam hal kemampuan, kebutuhan, ataupun sumber daya, hal ini dapat menyebabkan menurunnya kondisi kesehatan maupun hasil kerja yang kurang efektif (Cascio et al. 2014; Maulidizen 2019).

Pendapat lain menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kesadaran individu atau perasaan tertentu dari disfungsi pribadi sebagai akibat dari kondisi atau kejadian yang dirasakan dalam pekerjaan (Sert et al. 2014). Timbulnya stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa aspek indikator; (Ekawarna 2018) (a) ketidakpastian ekonomi, (b) ketidakpastian politik, (c) tuntutan peran, (d) tuntutan

antar personal, (e) struktur Organisasi, (f) kepemimpinan, (g) masalah keluarga, dan (h) masalah ekonomi.

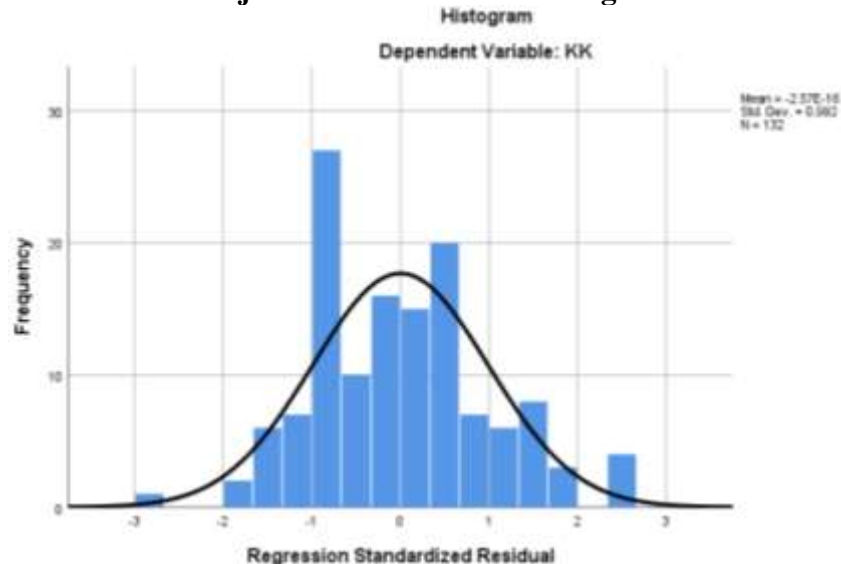
Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono 2018) Penelitian ini menggunakan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Indikator Kinerja Karyawan; (a) keandalan, (b) kehadiran, (c) kerjasama, (d) kualitas pekerjaan, (e) kuantitas pekerjaan, dan (f) pengetahuan (Pujiwati & Susanty, 2017; Takasenseran et al., 2014).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu dan residual atau variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi dengan distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data adalah syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik agar dapat dianggap mewakili populasi. Dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik (grafik histogram dan normal *probability plot*). Berikut grafik histogram yang tergambar dalam penelitian ini.

**Grafik 1 Uji Normalitas Grafik Histogram**



Sumber: Hasil SPSS Versi 25 diolah peneliti

Berdasarkan grafik histogram menunjukkan bahwa terdapat pola distribusi yang seimbang yaitu tinggi di tengah dan semakin ke kiri dan ke kanan nilainya semakin rendah dengan membentuk seperti gunung atau lonceng. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi dengan normal. Metode selanjutnya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik menggunakan grafik normal P-Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka data tersebut dinyatakan

berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah grafik normal P-Plot menunjukkan bahwa penyebaran data mengikuti garis normal (membentuk garis lurus). Selanjutnya, untuk membuktikan lebih dalam apakah data berdistribusi normal atau tidak secara akurat, uji normalitas dibuktikan juga dengan uji statistik.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah data yang dianalisis yaitu antara variabel independen dan variabel dependen terdapat hubungan secara linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05 (Purnomo 2016). Model regresi yang baik adalah model regresi yang terdapat hubungan linear pada data yang dianalisis.

**Tabel 1 Uji Linearitas Reformasi Birokrasi dan Kinerja Karyawan**

			F	Sig.
KK * RB	<i>Between</i>	<i>(Combined)</i>	1.696	.025
	<i>Groups</i>	<i>Linearity</i>	20.688	.000
		<i>Deviation from</i>	1.083	.373
	<i>Linearity</i>			
	<i>Within Groups</i>			
	<i>Total</i>			

Sumber: Hasil SPSS Versi 25 diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 14, diperoleh nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Karena signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel reformasi birokrasi dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear. Artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara reformasi birokrasi dan kinerja karyawan.

**Tabel 3 Uji Linearitas Stres Kerja dan Kinerja Karyawan**

			F	Sig.
KK * SK	<i>Between</i>	<i>(Combined)</i>	6.268	.000
		<i>Linearity</i>	106.840	.000
		<i>Deviation from</i>	1.895	.015
		<i>Linearity</i>		
	<i>Within Groups</i>			
	<i>Total</i>			

Sumber: Hasil SPSS Versi 25 diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Karena signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear. Artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara stres kerja dan kinerja karyawan.

## 3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas sering kali menjadi fenomena statistik di mana dua variabel bebas atau lebih dalam model regresi berganda sangat berhubungan. Dalam kasus yang paling sulit (jika korelasi antara dua variabel bebas adalah

sama hingga 1 atau -1), multikolinearitas membuat estimasi koefisien regresi menjadi tidak memungkinkan. Dalam kasus lain, hal ini membuat estimasi koefisien regresi menjadi tidak reliabel.

Cara yang paling sederhana dan paling jelas untuk mengetahui multikolinearitas adalah memeriksa matriks korelasi untuk variabel bebas. Adanya korelasi yang tinggi (kebanyakan orang menganggap korelasi 0,70 dan lebih adalah tinggi) adalah tanda pertama dari multikolinearitas yang besar. Namun demikian, ketika multikolinearitas adalah hasil dari hubungan yang kompleks di antara beberapa variabel bebas, hal ini tidak dapat diketahui dengan pendekatan ini. Sehingga, ukuran yang lebih umum untuk mengidentifikasi multikolinearitas adalah nilai toleransi dan faktor inflasi varians (VIF- *the inverse of the tolerance value/* kebalikan dari nilai toleransi). Ukuran ini menunjukkan tingkat di mana satu variabel bebas dijelaskan dengan variabel bebas yang lain. Nilai *cut off* yang umum adalah nilai toleransi 0,10 di mana sama dengan VIF 10.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas Tolerance dan VIF**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
RB	.744	1.344
SK	.744	1.344

Sumber: Hasil SPSS Versi 25 diolah peneliti

Hasil *Tolerance* untuk masing-masing variabel reformasi birokrasi dan stres kerja sebesar  $0,744 > 0,1$  dan nilai pada kolom VIF untuk masing-masing variabel reformasi birokrasi dan stres kerja sebesar  $1,344 < 10$ . Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4.16, menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance*  $\leq 0,10$  dan tidak terdapat variabel independen dengan nilai VIF  $\geq 10$ , artinya antar variabel independen tidak ada yang memiliki hubungan yang tinggi atau lebih besar dari 95%. Berdasarkan kriteria dalam pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Oleh karena itu, semua variabel independen dapat digunakan untuk melakukan analisis regresi.

#### 4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Model pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (*DW test*). Durbin-Watson yaitu nilai yang menunjukkan ada atau tidaknya autokorelasi dalam model regresi. Autokorelasi adalah hubungan yang terjadi antara residual dari pengamatan satu dengan pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, maka nilai DW akan dibandingkan dengan DW tabel, dengan kriteria sebagai berikut (Purnomo 2016):

- $H_o$  : tidak ada autokorelasi ( $r = 0$ )
- $H_a$  : ada autokorelasi ( $r \neq 0$ )

**Tabel 5 Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi**

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < DW < DL$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No decision</i>	$DL \leq DW \leq DU$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - DL < DW < 4$
Tidak ada korelasi negatif	<i>No decision</i>	$4 - DU \leq DW \leq 4 - DL$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak ditolak	$DU < DW < 4 - DU$

Sumber: Ghozali (2018)

**Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.408	3.515	2.051

a. Predictors: (Constant), SK, RB

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Hasil SPSS Versi 25 diolah peneliti

Oleh karena nilai  $DW = 2.051$  lebih besar dari batas atas  $DU = 1.7466$  dan kurang dari  $2.2534 (4 - DU)$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang menyatakan tidak ada autokorelasi positif atau negatif (berdasarkan tabel keputusan) atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

## 5. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen.

### 5.1 Analisis Koefisien Korelasi Parsial (Pearson)

Analisis koefisien korelasi parsial (pearson) atau dikenal juga dengan *product moment* adalah analisis untuk mengukur keeratan hubungan secara linear antara dua variabel yang berdistribusi normal.

Kriteria Pengujian:

$Sig < 0,05$ : Terdapat hubungan yang linear

$Sig \geq 0,05$ : Tidak terdapat hubungan yang linear

**Tabel 7 Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (Sugiyono 2018). Diolah oleh Peneliti (2020)

Berikut adalah hasil perhitungan koefisien korelasi parsial berdasarkan data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS Versi 25:

**Tabel 8 Hasil Koefisien Korelasi Parsial**

		<i>Correlations</i>		
		<b>RB</b>	<b>SK</b>	<b>KK</b>
RB	<i>Pearson Correlation</i>	1	.506**	.367**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.000
	N	132	132	132
SK	<i>Pearson Correlation</i>	.506**	1	.644**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.000
	N	132	132	132
KK	<i>Pearson Correlation</i>	.367**	.644**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	
	N	132	132	132

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil SPSS Versi 25 diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi parsial (pearson), dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari korelasi antara reformasi birokrasi dengan stres kerja adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara reformasi birokrasi dengan stres kerja. Dari hasil uji koefisien korelasi parsial (pearson) antara reformasi birokrasi dengan stres kerja memiliki korelasi positif dengan nilai *pearson correlation* adalah sebesar 0,506 yang tergolong kategori sedang. Nilai koefisien korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara reformasi birokrasi dengan stres kerja adalah memiliki hubungan yang searah.

Selanjutnya dapat dilihat bahwa nilai signifikansi antara reformasi birokrasi dengan kinerja karyawan adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara reformasi birokrasi dengan kinerja karyawan. Dari hasil uji koefisien korelasi parsial (pearson) antara reformasi birokrasi dengan kinerja karyawan memiliki korelasi positif dengan nilai *pearson correlation* adalah sebesar 0,367 yang tergolong rendah. Nilai koefisien korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa antara reformasi birokrasi dengan kinerja karyawan adalah memiliki hubungan yang searah.

Serta dapat dilihat pula bahwa nilai signifikansi antara stres kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Dari hasil uji koefisien korelasi parsial (pearson) antara stres kerja dengan kinerja karyawan memiliki korelasi positif dengan nilai *pearson correlation* adalah sebesar 0,644 yang tergolong kuat. Nilai koefisien korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa antara stres kerja dengan kinerja karyawan adalah memiliki hubungan yang searah. Hal ini berarti hubungan antara variabel reformasi birokrasi, stress kerja, dan kinerja karyawan saling berhubungan secara parsial dan signifikan.

## 5.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen

lainnya (misalnya Y dengan  $X_1$  dan  $X_2$ ). Nilai koefisien korelasi berganda berkisar 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat, tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Tingkat hubungan ini bisa dilihat dalam tabel interpretasi koefisien korelasi. Analisis koefisien korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel kinerja karyawan dengan reformasi birokrasi dan stres kerja. Pengujian ini menggunakan SPSS Versi 25 dan menghasilkan perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 9 Hasil Koefisien Korelasi Berganda**  
Model Summary<sup>b</sup>

Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	f1	df2	
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.408	3.515	.417	46.196		129	.000

a. Predictors: (Constant), SK, RB

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Hasil SPSS Versi 25 diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi berganda, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,646. Hal ini berarti dapat disimpulkan terjadi hubungan yang kuat antara reformasi birokrasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

## 6. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah koefisien yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat (dalam %). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas, yaitu reformasi birokrasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ):

**Tabel 10 Hasil Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	f1	df2	
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.408	3.515	.417	46.196	2	129	.000

a. Predictors: (Constant), SK, RB

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Hasil SPSS Versi 25 diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), didapatkan nilai *adjusted R square* pada variabel reformasi birokrasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan penelitian ini menunjukkan sebesar 0.408. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi faktor reformasi birokrasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ )

terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 40,8%, sisanya 59,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**7. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Regresi linier berganda menggunakan dua atau lebih variabel independen dalam satu model regresi. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan dengan reformasi birokrasi (X<sub>1</sub>) dan stres kerja (X<sub>2</sub>) sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Adapun rumus regresi adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan program SPSS Versi 25 disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 11 Hasil Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.16	3.178		4.142	.000		
RB	.031	.044	.056	.715	.476	.744	1.344
SK	.480	.061	.616	7.906	.000	.744	1.344

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Hasil SPSS Versi 25 diolah peneliti

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel independen menggambarkan perkiraan apabila variabel independen naik sebesar satu satuan dan nilai variabel independen lainnya dianggap konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel dianggap bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel independennya. Hasil perhitungan di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 13,162 + 0,031 X_1 + 0,480 X_2$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$  = Kinerja Karyawan
- $b_0$  = Konstanta (13,162)
- $b_1$  = Koefisien regresi (0,031)
- $b_2$  = Koefisien regresi (0,480)
- $X_1$  = Reformasi Birokrasi
- $X_2$  = Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji reformasi birokrasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan didapatkan kesimpulan dari persamaan regresi berganda adalah perolehan nilai konstanta sebesar 13,162 menyatakan bahwa jika variabel reformasi birokrasi dan stres kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 13,162. Koefisien regresi pada variabel independen bernilai positif, artinya menunjukkan arah hubungan ke variabel kinerja karyawan. Koefisien regresi reformasi birokrasi (X<sub>1</sub>) menunjukkan hubungan

searah antara reformasi birokrasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,031, yang menyatakan bahwa setiap peningkatan nilai pada reformasi birokrasi sebanyak satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,031 dan variabel stres kerja dianggap konstan. Koefisien regresi pada variabel stres kerja ( $X_2$ ) menunjukkan hubungan searah antara stres kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,480, yang menyatakan bahwa setiap peningkatan nilai pada stres kerja sebanyak satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,480 dan variabel reformasi birokrasi dianggap konstan.

Reformasi birokrasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis pada variabel reformasi birokrasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ), diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 46,196 dan diketahui  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,07.  $F_{hitung}$  sebesar 46,196 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,07 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000 bernilai kurang dari  $\alpha = 0,05$  maka terdapat pengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reformasi birokrasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Pada saat ini belum ditemukan penelitian yang dapat mendukung hasil dari penelitian ini, dikarenakan belum ada penelitian sebelumnya yang menggunakan ketiga variabel ini secara bersama-sama. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu “Pengaruh Reformasi Birokrasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Perusahaan XYZ” dapat dijadikan model untuk mengevaluasi dan memprediksi kinerja karyawan pada objek yang dapat disesuaikan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), pada variabel reformasi birokrasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) penelitian ini menunjukkan sebesar 0,408. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi faktor reformasi birokrasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 40,8%, sisanya 59,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa reformasi birokrasi ( $X_1$ ) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,715 yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,97852 sehingga  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,476 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , maka tidak terdapat pengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan reformasi birokrasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Stres kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,906 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,97852 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 kurang dari  $\alpha = 0,05$ , maka terdapat pengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Reformasi birokrasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis pada variabel reformasi birokrasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ), diperoleh nilai

$F_{hitung}$  sebesar 46,196 dan diketahui  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,07.  $F_{hitung}$  sebesar 46,196 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,07 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000 bernilai kurang dari  $\alpha = 0,05$  maka terdapat pengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reformasi birokrasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Calundu, Rasidin. 2018. *Manajemen Kesehatan*. Makassar: CV Sah Media.
- Cascio, Maura I., Paola Magnano, Silvia Elastico, Valentina Costantino, Valentina Zapparrata, and Antonino Battiato. 2014. "The Relationship Among Self-Efficacy Beliefs, External Locus of Control and Work Stress in Public Setting Schoolteachers." *Open Journal of Social Sciences* 02(11):149–56. doi: 10.4236/jss.2014.211021.
- Ekawarna. 2018. *Manajemen Konflik Dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 25. 9th ed. Badan Penerbit - Undip.
- Ginting, R., and T. Haryati. 2011. "Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Civis* 1(2):27–41.
- Haryono. 2016. "Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Di Kementerian Hukum Dan HAM RI." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 10(3):227–42.
- Indrawan, Rully, and Poppy Yaniawati. 2014. *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, Dan Pendidikan*. Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- Jauhari, Arief, Hasan Basri, and M. Shabri. 2015. "Penerapan Good Governance Berbasis E-Government Dan Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Satuan Kerja Pemerintah Aceh." *Jurnal Administrasi Akuntansi : Program Pascasarjana Unsyiah* 4(3):57–70.
- Maulidizen, Ahmad. 2019. "Economic Thought of Ibn Taimiyah and Relevance to the World Economic and Community Economic System." *ESENSIA: Jurnal Ilmu-Ilmu Ushuluddin* 20(2):131–46. doi: 10.14421/esensia.v20i2.2103.
- Muchtar, Abdul Haris, Ahmad Maulidizen, and Sujoko Winanto. 2022. "Human Resources Management in Improving Company Performance." *International Journal of Education, Information Technology, and Others* 5(2):317–29. doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545502>.
- Nuh, Muchammad, and Sasongko. 2013. "Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Publik (Studi Kasus Pada Lima Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Di Jawa Timur)." *Jurnal Ilmiah Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang* 1(2):1–18.
- Pujiwati, Ami, and Etty Susanty. 2017. "Analisis Faktor- Faktor Stressor Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Kementerian Keuangan." *Jurnal Manajemen* 21(1):104–19. doi: 10.24912/jm.v21i1.150.
- Purnomo, Rochmat Aldy. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV Wade Group.
- Saebani, Beni Ahmad, and Yana Sutisna. 2018. *Metode Penelitian*. Revisi. Bandung: Pustaka Setia.

- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2017a. *Metode Penelitian Untuk Bisnis Jilid 1*. 6th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2017b. *Metode Penelitian Untuk Bisnis Jilid 2*. 6th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Sert, Arzu, Meral Elci, Tanyeri Uslu, and Irge Sener. 2014. "The Effects of Organizational Justice and Ethical Climate on Perceived Work Related Stress." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150:1187–98. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.09.134.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. 2nd ed. edited by Sutopo. Alfabeta.
- Takasenseran, Militya Ch, Silvya L. Mandey, and Christoffel Kojo. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulut." *Jurnal EMBA* 2(3):1726–36.
- Winanto, Sujoko, Ahmad Maulidizen, Muhammad Rafi Thoriq, and Amriatus Safaah. 2022. "Peranan Spiritual Quotient Terhadap Peningkatan Kinerja Perusahaan." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 8(14):326–45. doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.6994879>.