

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 125-132

Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Multidana Medan

The Effect of Work Stress, Discipline and Job Promotion on Employee Performance at Capella Multidana Company Medan

Jurisman Simanjorang¹, Johan²

Program Studi Manajemen Universitas, Prima Indonesia

Jl. Belanga No.1, Sei Putih Tengah, Kota Medan – Sumatera Utara, Indonesia

Email: Jurismsansimanjorang@unprimdn.ac.id

ABSTRACT

Thus employee performance increase is absolutely necessary as well as the the ability of the organization to control the employee's stress level, discipline and the promotion of position in the organization as well in order to fulfill the achievement of performance objectives optimally so that the company can survive and win the competition. This research aims to know and analyse the influence of work stress, discipline and job promotion on the performance of employees at Capella Multidana Company Medan. With the Simple Random Sampling technique and using the Slovin formula with 5% percentage of looseness (e), then obtained samples in this study a number of 104 employees who are the status of permanent officers. Data is collected through questionnaire, interviews and documentation studies. The poll is calculated by the measurement unit of Likert scale, and processed using SPSS (statistical product and service solution) program. The results showed that simultaneously, work stress, discipline and job promotion were positively and significantly impacted by the employee performance. Partially, discipline and job promotion were positively and significantly impacted the employee performance but work stress were negatively impacted the employee performance of Capella Multidana Company Medan.

Keywords : *employee performance, work stress, discipline and job promotion.*

PENDAHULUAN

Organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan publik, tentu saja kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik (Wahyuningrum, 2008), dimana layanan yang baik akan meningkatkan kepuasan sehingga dapat mempengaruhi tingkat *competitive advantage*.

Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur dalam rentang waktutertentu. Menurut Mangkunegara (2004), kinerja karyawan merupakan hasil kerja

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 125-132

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja setiap kegiatan individu merupakan kunci pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis dari suatu organisasi.

Untuk dapat meningkatkan kinerja, organisasi dituntut untuk mengembangkan, dan mengelola sumber daya manusianya agar mampu bekerja secara profesional. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan internal organisasi, lingkungan eksternal organisasi seperti perekonomian yang belum stabil akibat badai krisis yang berkepanjangan juga sangat potensial menimbulkan tekanan. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan dalam diri seseorang. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh individu atau masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres. Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan merusak, seperti dijelaskan pada hukum Yerkes Podson yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik” (Mas’ud, 2002). Robbins (2001) stress juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Handoko (2008:167) mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Dalam beberapa penelitian terdahulu terbukti ada keterkaitan antara disiplin kerja dengan dengan kinerja karyawan. Hasil Penelitian Rahman (2014), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja. Dengan disiplin kerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada korelasi positif dari disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki disiplin yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi adalah promosi jabatan. Promosi jabatan Promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar Hasibuan (2008) berpendapat bahwa promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar sehingga dapat ditarik kesimpulan promosi jabatan merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Organisasi yang memiliki sistem promosi yang baik akan menciptakan suatu iklim persaingan kerja yang positif sehingga karyawan akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu aktivitas atau pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 125-132

Mangkunegara (2006) menyatakan: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja karyawan tersebut, karyawan hasilkan untuk kelangsungan hidup karyawannya dan untuk kemajuan organisasi. Sehingga semua harapan dan tujuan karyawan maupun organisasi dapat tercapai.

Menurut Robbins (2008) kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau karyawan ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seseorang karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan seseorang dalam mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita teradap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita. Robbins (2001) menyatakan bahwa stres adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2008) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Dengan adanya disiplin akan terjadi penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan tercipta suatu kondisi yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Promosi Jabatan

Hasibuan (2008) berpendapat bahwa promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Jadi, setiap karyawan pasti ingin memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi karena promosi dipandang sebagai sebuah penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kerja yang baik sekaligus sebagai pengakuan atas prestasi kerjanya sehingga karyawan tersebut berhak menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi.

METODOLOGI

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif, Menurut Sugiyono (2011) Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 125-132

hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan. Jenis data yang digunakan bersifat Kuantitatif, yaitu berbentuk angka dengan menggunakan instrumen formal, standar, dan bersifat mengukur. Dengan teknik *Simple Random Sampling* serta menggunakan rumus Slovin dengan persentase kelonggaran (e) sebesar 5%, maka diperoleh sampel pada penelitian ini sejumlah 104 orang karyawan yang berstatus Karyawan Tetap.

Penelitian ini menggunakan data empiris yang diperoleh dari Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti, atau dapat dirumuskan sebagai proses pencatatan pola perilaku subjek (orang) atau kejadian sistematis dengan pertanyaan atau komunikasi dengan individu yang diteliti serta dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden penelitian. Setiap jawaban pertanyaan berkaitan dengan stres kerja, disiplin kerja, promosi jabatan dan kinerja diberikan skor sesuai dengan masing-masing skala pengukuran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji secara parsial (uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 1 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.314	4.721		5.724	.000
	Stres Kerja	-.267	.089	-.200	-2.242	.088
	Disiplin Kerja	.166	.053	.164	3.156	.000
	Promosi Jabatan	.235	.032	.051	1.708	.002

a. Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data terlihat bahwa :

- Nilai Konstanta sebesar 15.314 artinya jika variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan bernilai 0 maka Kinerja bernilai 15.314.
- Nilai Koefisien Beta untuk variabel Stres Kerja sebesar -0.200 artinya setiap kenaikan variabel Stres Kerja maka Kinerja akan menurun sebesar (0.200) dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Nilai Koefisien Beta untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0.164 artinya setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.164 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan..
- Nilai Koefisien Beta untuk variabel Promosi Jabatan sebesar 0.051 artinya setiap kenaikan variabel Promosi Jabatan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.051 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan..

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 1 hasil pengujian pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi 0.088 ($\text{Sig.} > 0.05$) maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya Stres Kerja

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 125-132

berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Capella Multidana Medan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 1 hasil pengujian pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi 0.000 (Sig.<0.05) maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Capella Multidana Medan

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 1 hasil pengujian pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi 0.002 (Sig.<0.05) maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Capella Multidana Medan

Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara serempak mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesis secara Simultan (F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.366	2	26.882	3.814	.000 ^a
	Residual	24.966	101	1.099		
	Total	37.322	103			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian secara simultan perngaruh Stres kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 (Sig.<0.05) maka H_a diterima dan H₀ ditolak. Artinya Stres Kerja, Disiplin Kerjadan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Capella Multidana Medan

Koefisien Determinasi

Uji Statistik koefisien determinasi pada penelitian ini tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.222 ^a	.721	.618	5.82188

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 125-132

Tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,721 yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel independen (Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan) terhadap variabel dependen (Kinerja) adalah sebesar nilai koefisien determinasi atau 72.1%. Sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, berikut ini merupakan pembahasan tentang beberapa temuan masalah dalam penelitian.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian memberikan bukti empiris bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dimana hal tersebut membuktikan hipotesis ditolak. Nilai koefisien negatif menandakan hubungan yang negatif menunjukkan bahwa maka semakin tinggi stress kerja maka akan semakin rendah kinerja sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di PT Capella Multidana Medan. Temuan yang ada menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi tingkat stres kerja secara signifikan.

Dari hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa stres kerja di PT Capella Multidana Medan mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawannya sehingga dapat disimpulkan stres kerja yang umumnya terjadi bersumber dari tuntutan tugas/beban kerja yang berlebihan, tekanan/keterdesakan waktu, program kerja karyawan tidak dikordinasikan dengan baik tidak terjadi atau dengan kata lain stres kerja yang ada sudah mampu dikelola dengan baik oleh manajemen PT Capella Multidana Medan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian memberikan bukti empiris bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana hal tersebut membuktikan hipotesis diterima. Artinya semakin baik disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan di PT Capella Multidana Medan. Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kesuksesan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan juga sangat dipengaruhi oleh disiplin, karena kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dimana faktor disiplinlah yang akan mengikat karyawan agar tetap pada jalur fungsi dan tugasnya sebagai pelaksana kebijakan dalam sebuah organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan sudah cukup baik. Kondisi ini disebabkan organisasi sudah menerapkan aturan ketat dalam berdisiplin kerja. PT Capella Multidana Medan telah memiliki sistem yang baik menerapkan aturan dan sanksi-sanksi kepada karyawan dalam operasional kerja.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada variabel promosi jabatan dalam penelitian ini juga memberikan bukti bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana hal tersebut membuktikan hipotesis diterima. Artinya semakin baik sistem promosi jabatan dijalankan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di PT Capella Multidana Medan. Disimpulkan bahwa responden menganggap bahwa promosi jabatan di PT Capella Multidana Medan telah berjalan dengan baik sehingga dipersepsikan positif yaitu adil, transparan, serta

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 125-132

berbasis kinerja yang akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Hal ini terjadi karena para manajemen PT Capella Multidana Medan telah menanamkan pemahaman kepada para karyawannya bahwa jika karyawan bekerja dengan baik mereka akan mendapat reward terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan dengan baik selama bertahun-tahun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Di PT Capella Multidana Medan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Capella Multidana Medan.
2. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Capella Multidana Medan.
3. Secara parsial Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Capella Multidana Medan.
4. Secara simultan bahwa Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Capella Multidana Medan.

REFERENSI

- Batubara, Soulthan S. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan Inalum (Persero). *Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi*, Vol. 1, 40-53
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Mas'ud, Fuad. 2002. *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Mathis, Robert L. Dan Jackson John H. 2006. *Human Resources Management*, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahman, Syaiful. 2014. "Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Selatan". *Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara*.
- Robbins P, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh)*. Alih Bahasa. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 125-132

Sunyoto, Dadang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.

Wahyuningrum, 2008. “Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan”, *Tesis*, Universitas Diponegoro, Semarang.