

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Batam**

**Yannik Ariyati<sup>1)</sup>, Riky Mahendra<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup> Universitas Riau Kepulauan, Jl. Batu Aji Baru No. 99, Kota Batam, Kepulauan Riau  
email: yannik-ariyati@yahoo.co.id

<sup>2)</sup> Universitas Riau Kepulauan, Jl. Batu Aji Baru No. 99, Kota Batam, Kepulauan Riau  
email: riky.mahendra95@gmail.com

### **Abstrak**

*Penelitian yang di lakukan pada PT Enseval memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui atau menganalisis gaya kepemimpinan sebagai (X1), motivasi sebagai (X2) dan stres kerja sebagai (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Jumlah sampel yang di pakai dalam penelitian ini sebanyak 45 orang atau keseluruhan dari populasi karena jumlah populasi yang berada di PT Enseval ini adalah 45 orang. Tujuan dari analisis yang dilakukan untuk mengetahui dari variabel yang di teliti, peneitian ini mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji T, uji F dan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Nilai uji T gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megarading Tbk Cabang Batam. Nilai yang didapat dari uji F menunjukkan bahwa keseluruhan dari variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan stress kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan nilai dari penelitian mengenai analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) di dapat kesimpulan variabel (X1), (X2), dan (X3) dalam mempengaruhi variabel Y dengan nilai 62,8% lalu untuk 37,2% lainnya adalah merupakan variabel yang tidak di teliti di penelitian ini. Untuk menjelaskan 37,2% menggunakan variabel lain untuk menelitinya.*

**Kata Kunci:** Gaya kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Dalam persaingan dunia berdampak pada terbentuknya lapangan pekerjaan yang beragam di berbagai perusahaan. SDM ataupun sumber daya manusia adalah merupakan faktor-faktor penting didalam suatu perusahaan besar ataupun perusahaan kecil untuk mendorong keberhasilan dan kesuksesan yang menjadi tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu perguruan tinggi dituntut untuk mencetak lulusan dalam bidang ekonomi yang tidak hanya menguasai kemampuan dibidang akademik tetapi juga harus mempunyai keterampilan (skill), dan kemampuan (ability) dalam berkarir. Salah satu yang tergolong dalam angkatan kerja adalah

sarjana ekonomi khususnya dari jurusan manajemen sumber daya manusia cara tentang mempengaruhi, mengarahkan ke inginan suatu organisasi, kemudian memberikan dorongan atau dukungan dalam kegiatan tersebut bersama pengaruh komunikasi, guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012) setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada. Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu manajemen yang khusus untuk mempelajari perilaku

manusia dan hubungan manusia dalam suatu organisasi perusahaan”.

Beberapa kendala pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Batam, yang bergerak dibidang distributor farmasi dan alat kesehatan. Beberapa hasil dari wawancara menunjukkan bahwa beberapa karyawan kurang merasa puas dengan gaya kepemimpinan. Hal ini dikarenakan interaksi yang kurang baik antara atasan kepada bawahan yang membuat karyawan kurang nyaman dengan gaya kepemimpinan yang di bawakan oleh atasan mereka. Hal ini dapat dimaklumi sebab, setiap karyawan memiliki cara pandang sendiri terhadap atasannya, baik itu nyaman dengan gaya kepemimpinan yang di terapkan atasan tersebut maupun tidak nyamannya karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh atasan.

Pada dasarnya interaksi yang baik perlu ditingkatkan demi tercapainya hasil kerja yang baik antar jabatan dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan tugas yang didapat, gaya kepemimpinan yang baik juga bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dalam memimpin suatu organisasi dapat menjadi tolak ukur keberhasilan pemimpin dalam menjalankan suatu sistem organisasi atau perusahaan yang sedang di pimpin. Sebagai makhluk sosial, setiap orang memerlukan interaksi atau hubungan timbal balik, baik dari pemimpin terhadap karyawan atau karyawan terhadap atasan. Karyawan yang memiliki tingkat interaksi yang baik cenderung mudah

Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan,

menyelesaikan pekerjaannya, karena dengan adanya interaksi yang baik karyawan dapat lebih mudah bekerjasama. Sedangkan karyawan yang tidak memiliki interaksi yang baik cenderung lebih sulit menyelesaikan pekerjaannya karena terkendala oleh komunikasi yang kurang, mereka juga cenderung sulit untuk bekerja sama.

Motivasi merupakan hal penting di dalam suatu organisasi, Dalam setiap perusahaan motivasi di perlukan untuk memberi dukungan kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat atau menjadi lebih baik. Jika suatu organisasi dapat memberikan motivasi yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan karyawan cenderung akan melaksanakan tugas mereka dengan baik.

Motivasi juga bisa datang dari diri sendiri, motivasi yang berasal dari diri sendiri cenderung lebih besar dampaknya terhadap kinerja, karena dengan adanya kesadaran dari diri sendiri dapat menumbuhkan rasa percaya diri untuk menjadi lebih baik. Kurangnya motivasi yang di berikan perusahaan dapat menimbulkan rasa tidak percaya diri, karena tidak adanya dorongan yang membuat mereka untuk berkembang menjadi lebih baik. Jika karyawan tidak mendapatkan motivasi yang baik karyawan cenderung tidak ingin berubah.

Stres kerja , tidak setabilnya kondisi seseorang atau individu tersebut dalam menghadapi setiap beban kerja sehingga mengalami ketegangan karena adanya factor kondisi tekanan yang besar dari pihak lain maka dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan orang tersebut.

Jika stress kerja di dalam perusahaan tinggi maka akan menghambat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan. Stres kerja kerap

timbul dari diri seseorang di karenakan beban kerja yang berat dan individu tersebut tidak dapat menyelesaikan tugas atau kewajibannya. Stres kerja yang tinggi akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja menurun, tantangan itu harus bisa dihadapi dengan sungguh-sungguh. Dengan bagusnya gaya kepemimpinan, motivasi dan stres kerja di harapkan mampu menghadapi tantangan utamanya yaitu bagaimana suatu

### **Motivasi**

Untuk mempermudah pemahaman tentang motivasi kerja, di bawah ini dijelaskan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja menurut para ahli. Mangkunegara (2017:76) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2016:146) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Tujuan dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2009:146) adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

organisasi dapat berkembang secara berkesinambungan. Organisasi yang baik tidak hanya berkembang sesaat atau kemudian menurun dan akhirnya mati. Tujuan organisasi dapat dengan mudah dicapai apabila dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang kompeten dan agar mendapatkan suatu kinerja karyawan untuk mendapatkan sesuatu target pencapaian yang memuaskan.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Beberapa prinsip motivasi yang dapat di terapkan dengan baik oleh pemimpin maka akan tercipta semangat kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut, tetapi jika prinsip tersebut tidak terlaksana dengan baik maka berdampak terhadap kinerja yang di hasilkan. Baik dan buruknya kinerja seorang pegawai merupakan tanggung jawab dari atasan dalam memberikan dukungan atau motivasi, dikatakan motivasi tersebut sukses apabila kinerja pegawai tersebut meningkat menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **Gaya kepemimpinan**

Suatu cara yang di lakukan oleh seorang atasan atau pemimpin dalam mengatur dan mengarahkan para karyawan dalam menjalankan tugas yang telah di berikan. Gaya kepemimpinan dapat juga di artikan sebagai suatu kebiasaan atasan untuk mengelola atau mengatur dan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat mengikuti arahan yang telah di berikan kepada karyawan.

### **Stres Kerja**

Suatu perasaan tertekan yang muncul dari dalam diri seseorang karena adanya tekanan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013 : 157) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Gejala stres kerja dapat terlihat dari perilaku karyawan dalam menyikapi suatu pekerjaan, apabila karyawan tersebut mengalami kecemasan, emosi yang tidak stabil, lebih senang menyendiri, menjadi pendiam dan sering melamun. Ini merupakan suatu tanda jika karyawan tersebut mengalami stres kerja yang tinggi, perilaku seperti ini harus segera di atasi oleh perusahaan agar karyawan tersebut dapat keluar dari keadaan depresi yang sedang di hadapi.

Stres kerja adalah fenomena yang setiap karyawan hadapi di tempat kerja dan cara menanganinya secara berbeda sesuai dengan caranya sendiri. Pada dasarnya ini adalah ketidakcocokan antara kemampuan individu dan permintaan perusahaan dalam menyikapi suatu tuntutan pekerjaan yang di bebaskan terhadap karyawan. Kondisi ketegangan dari stres kerja akan membuat keadaan fisik dan psikis yang tidak seimbang, yang dapat memengaruhi proses cara berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, berdasarkan respon individu yang menghadapinya memiliki dampak positif maupun dampak negatif. Adapun dampak positif dari stress kerja adalah pegawai mendapatkan tekanan dari atasan sehingga pegawai mendapat dorongan agar menjadi lebih baik dari sebelumnya, selain itu dampak positif lainnya adalah para pegawai dapat mengatasi stress kerja yang di hadapi menjadi suatu motivasi.

### **Kinerja Karyawan**

“Menurut Regina (2010) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh karyawan dengan standar yang telah di tentukan. Kinerja juga berarti hasil yang di capai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

“Menurut Luthans (2005:165) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan”.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

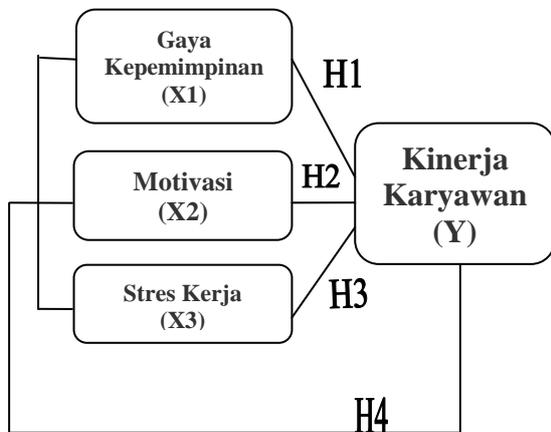
Adapun indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas  
Hasil kerja maksimal yang di peroleh karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat menjadi tolak ukur keberhasilan.
2. Kuantitas  
Hasil keseluruhan dari jumlah yang di hasilkan dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas yang di selesaikan.
3. Ketepatan waktu  
Aktivitas yang mengandalkan kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sebelum waktu yang di tetapkan.
4. Kemampuan Berkerjasama  
Mengevaluasi kinerja karyawan melalui mengukur dengan pencapaian sasaran tim dan melihat kerjasama tim antar karyawan.
5. Produktivitas  
Berdasarkan sasaran atau target harian yang dibebankan kepada karyawan. Apakah sasaran itu terpenuhi atau tidak oleh karyawan.

Kinerja dapat menunjukkan seberapa bagusnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dari kinerja perusahaan dapat menilai apakah karyawan melakukan tanggung

jawabnya dengan baik atau tidaknya suatu pekerjaan yang diukur dengan menggunakan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan berkerjasama, produktivitas

## METODE PENELITIAN



Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut keterangan :

- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Motivasi
- X3 = Stres Kerja
- Y = Kinerja Karyawan

### Objek Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini di PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Batam, Puri industrial park 2000 Blok D No 7-8 Batam Kota. Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa distribusi alat kesehatan.

### Populasi dan Sampel

Jumlah populasi yang di teliti berjumlah 45 orang, penelitian ini di mencakup keseluruhan populasi sebagai sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010:193) biladilihat darisumber datanya,maka pengumpulan datadapatmenggunakan

dataprimer dandatasekunder. Sumber primer adalah sumberdata yanglangsung memberikandatakepadapengumpuldata, dansumbersekundermerupakan sumber yang tidaklangsungmemberikandatakepadapengumpuldata,misalnyalewatoranglainataulewatdokumen.

Skala yang di pakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert di gunakan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidak setujuan responden terhadap objek yang di teliti.

No	Keterangan	Skor Positif
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Dari table di bawah ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan indikator yang di gunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang positif dan lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,2940$ . Oleh karena itu uji validitas gaya kepemimpinan di nyatakan valid karena kefisien korelasi lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

(X1)

No Butir	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,355	0,2940	Valid
2	0,529	0,2940	Valid
3	0,659	0,2940	Valid
4	0,348	0,2940	Valid
5	0,368	0,2940	Valid
6	0,702	0,2940	Valid
7	0,571	0,2940	Valid
8	0,771	0,2940	Valid
9	0,333	0,2940	Valid

Dari table di atas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan indikator yang di gunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang positif dan lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,2940$ .

(X2)

No Butir	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,725	0,2940	Valid
2	0,297	0,2940	Valid
3	0,527	0,2940	Valid
4	0,600	0,2940	Valid
5	0,599	0,2940	Valid
6	0,359	0,2940	Valid
7	0,529	0,2940	Valid
8	0,501	0,2940	Valid
9	0,616	0,2940	Valid
10	0,591	0,2940	Valid
11	0,429	0,2940	Valid
12	0,633	0,2940	Valid

Dari table di bawah ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan indikator yang di gunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang positif dan lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,2940$ .

(X3)

No Butir	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,551	0,2940	Valid

2	0,478	0,2940	Valid
3	0,869	0,2940	Valid
4	0,465	0,2940	Valid
5	0,313	0,2940	Valid
6	0,858	0,2940	Valid
7	0,843	0,2940	Valid
8	0,883	0,2940	Valid
9	0,703	0,2940	Valid
10	0,383	0,2940	Valid

Dari table di atas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan indikator yang di gunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang positif dan lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,2940$ .

(Y)

No Butir	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,631	0,2940	Valid
2	0,335	0,2940	Valid
3	0,630	0,2940	Valid
4	0,593	0,2940	Valid
5	0,509	0,2940	Valid
6	0,671	0,2940	Valid
7	0,636	0,2940	Valid
8	0,333	0,2940	Valid
9	0,639	0,2940	Valid
10	0,656	0,2940	Valid

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,655	Reliable
Motivasi (X2)	0,768	Reliable
Stres kerja (X3)	0,837	Reliable
Kinerja karyawan (Y)	0,766	Reliable

Dapat di simpulkan bahwa menurut dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X1, X2, X3 dan Y memiliki koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat di katakan penelitian ini adalah reliable.

### Hasil Uji T

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Secara Parsial

Dari perhitungan statistic diperoleh angka t table sebesar 2.018 dengan kriteria uji hipotesis sebagai berikut: Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X1 t hitung sebesar = 3,609 > 2,018 dengan nilai probabilitas t (Sig) sebesar 0,001 (Sig.0,001< $\alpha$ 0,05). Maka dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Secara Parsial

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X2 nilai t hitung sebesar = 3,983 > 2,018 dengan nilai probabilitas t (Sig) sebesar 0,000 (Sig.0,000< $\alpha$ 0,05). Maka dengan demikian Ho ditolak dan Ha ditrima.

#### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Secara Parsial

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X3 nilai t hitung sebesar = 2,825 > 2,018 dengan nilai probabilitas t (Sig) sebesar 0,007 (Sig.0,007< $\alpha$ 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.

### Hasil Uji F

Nilai dari F<sub>hitung</sub> sebesar 24,075 sedangkan nilai F<sub>tabel</sub> adalah 2,83 karena nilai F<sub>hitung</sub> lebih besar dari F<sub>tabel</sub> maka Ho ditolak, jadi model regresi antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan adalah berbentuk linier.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai f hitung = 24,075 >

2,83 (f tabel) dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak.

### Uji Koefisien Kolerasi (R-square)

Hasil dar koefisen kolerasi berganda adalah 0,799, membuktikan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 79,9%, nilai R square adalah 0,638 atau 63,8% dan 36,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### SIMPULAN

Variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan hasil :

1. Variabel X1 berpengaruh terhadap variabel Y dengan koefisien regresi 0,433. Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan probabilitas Sig 0,001, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
2. Variabel X2 berpengaruh terhadap variabel Y dengan koefisien regresi 0,488, Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan probabilitas Sig 0,000, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$
3. Variabel X3 berpengaruh terhadap variabel Y dengan koefisien regresi 0,252 Stres kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan probabilitas Sig 0,007, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
4. Hasil koefisen kolerasi berganda adalah 0,799, sedangkan nilai R square adalah 0,638 atau 63,8%.

### Saran

1. Penelitian tentang gaya kepemimpinan yang telah di teiti menghasilkan kesimpulan bahwa pemimpin yang bagus bisa

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pemimpin juga dapat menerima masukan dan saran dari karyawan agar hubungan pemimpin dan karyawan dapat berjalan sesuai dengan tujuan awal perusahaan.

2. Dari hasil yang di dapat dari penelitian yang dilakukan tentang motivasi mempunyai pengaruh yang penting terhadap kinerja. Motivasi yang di berikan sudah cukup baik, namun perlu di benahi agar karyawan mendapatkan timbal balik dari perusahaan, contoh dari timbal balik yaitu berupa insentif atau bisa juga penghargaan. Insentif atau penghargaan yang di berikan kepada karyawan.
3. Pekerjaan yang terlalu banyak dan adanya tekanan beban yang besar

maka hasil yang di dapat kurang maksimal, oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan di setiap pekerjaan yang di berikan kepada karyawannya, jangan sampai karyawan terlalu berat dalam melakukan pekerjaan itu yang akhirnya mereka tidak fokus dan selalu kepikiran terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Bila karyawan mengalami stres kerja mereka akan tertekan, dan akhirnya kinerjapun menurun, diharapkan pimpinan perusahaan memperhatikan hal ini dengan cara memanggil karyawan-karyawan, mendengarkan keluhan mereka dan mencari solusinya supaya kinerja mereka bisa lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

Danim, Sudarwan. (2010). Pengantar kependidikan, Bandung : Alfabeta.

Diansyah, Riski Nurrachman. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi Kasus Dinas Kesehatan Kabupaten Jember). Universitas Jember. Jember.

Fajrin, Istiqomah Qodriani dan Susilo, Heru (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Universitas Brawijaya. Malang.

Hasibuan, Malayu S.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Regina, A.R. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.

Rivai, Veithzal, dkk. (2009). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rizkyanto, Denny. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Konflik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung. Skripsi. Universitas Nusantara Persatuan Guru Republik Indonesia. Kediri.

Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Devisi Operasi PT. Pusri Palembang. Universitas Negeri Raden Fatah. Palembang.

Silitonga, Fado Siladofa. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Kristen Basic Batam. Universitas Riau Kepulauan. Batam

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen, Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftah. (2010). Kepemimpinan dalam manajemen. Jakarta: Rajawali Press.