

Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri

Arcaya Maniko Tama

Universitas Islam Kediri

Email: kokoarcaya25@gmail.com

Abstract. *This study aims to explain the significant influence between motivation, communication and job stress on job satisfaction of employees at Wilujeng Kediri Hospital. The results of this study absolute the negative t-count to positive by using one-sided or one-tailed test then the results of the motivation variable obtained by the t-count value of $3.251 > t_{table}$ which is 1.671 then partially have a significant effect on Job Satisfaction, Communication variable obtained tcount value of $6.764 > t_{table}$ is 1.671 then partially significant effect on Job Satisfaction, and the variable Job Stress obtained tcount value is $0.423 < t_{table}$ is 1.671 then partially influential but not significant on Job Satisfaction. Simultaneously, motivation, communication, and job stress affect the job satisfaction of employees at Wilujeng Kediri Hospital with the results of the Fcount test, namely $26,456 > F_{table}$ 2.76 . In addition, the coefficient of determination (R^2) is 0.556 or 55.6% . This indicates that the job satisfaction of employees at Wilujeng Kediri Hospital is influenced by motivation, communication and work stress by 55.6% . While the rest is influenced by other independent variables that are not included in this study such as compensation and work environment by 44.4% .*

Keywords: *Motivation, Job Stress, Communication, and Job Satisfaction.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh signifikan antara Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri. Hasil penelitian ini mengabsolutkan nilai thitung yang negatif menjadi positif dengan menggunakan uji satu sisi atau one tail lalu diperoleh hasil variabel Motivasi diperoleh nilai thitung yaitu $3,251 > t_{tabel}$ yaitu $1,671$ maka secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, variabel Komunikasi diperoleh nilai thitung yaitu $6,764 > t_{tabel}$ yaitu $1,671$ maka secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan variabel Stres Kerja diperoleh nilai thitung yaitu $0,423 < t_{tabel}$ yaitu $1,671$ maka secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara simultan Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri dengan hasil Uji Fhitung yaitu $26,456 > F_{tabel}$ $2,76$. Selain itu, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,556$ atau $55,6\%$. Hal ini menandakan bahwa Kepuasan Kerja

Karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri dipengaruhi Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja sebesar 55,6%. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 44,4%.

Kata kunci: Motivasi, Komunikasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Mereka memainkan peran besar dalam menentukan apakah sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan eksternal dan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu, untuk waktu tertentu, dan dengan intensitas tertentu. Komunikasi adalah suatu proses dimana orang menggunakan informasi untuk berhubungan satu sama lain. Komunikasi dapat mengambil berbagai bentuk, termasuk verbal dan nonverbal. Stres kerja adalah kondisi psikologis yang dapat terjadi ketika seorang karyawan memiliki reaksi negatif terhadap pekerjaannya. Stres kerja diketahui berdampak pada kinerja karyawan, termasuk penurunan produktivitas. Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241). Rumah Sakit “Wilujeng “ merupakan pengembangan dari Balai Pengobatan dan Rumah Bersalin Wilujeng ”Wilujeng” diambil dari bahasa Jawa yang artinya ” Selamat ”, dengan tujuan agar selalu selamat dalam setiap melakukan pelayanan kesehatan baik bagi pasien maupun bagi tenaga kesehatan.

Permasalahan dalam motivasi kerja karyawan secara intrinsik adalah memerlukan adanya pengakuan atas kinerja yang dilakukannya. Sehingga ketika seorang karyawan tidak mendapat sebuah pengakuan maka dapat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai target dan melupakan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Secara ekstrinsik permasalahan dalam motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Wilujeng yaitu masalah kebijakan dan administrasi rumah sakit. Yang dimana kebijakan yang telah dibuat bisa menjadi kendala dalam melakukan pekerjaannya, apalagi seperti karyawan baru yang bekerja. Permasalahan komunikasi yang biasa terjadi di Rumah Sakit Wilujeng karena kurangnya keterbukaan antar sesama karyawan. Permasalahan stres kerja adalah hal yang penting bagi Rumah Sakit Wilujeng terutama berkaitan dengan kondisi pekerjaan.

Organisasi harus memiliki kondisi pekerjaan yang baik dapat membantu organisasi memperoleh kepuasan pasien. Sebaliknya, kondisi pekerjaan yang buruk dapat merugikan organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan peneliti yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap peningkatan kepuasan kerja, maka penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Wilujeng Kediri”

KAJIAN TEORITIS

Menurut Veithzal Rivai (2011:839), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Mulyana (2010: 62) menyatakan bahwa : “Dalam komunikasi yang melibatkan 2 orang, komunikasi berlangsung jika adanya kesamaan maksud dan arti sesuai dengan definisi seseorang melakukan komunikasi yaitu untuk mencapai kesamaan arti antara manusia yang terlibat didalamnya didalam komunikasi yang telah terjadi, dimana kesepahaman yang ada didalam benak komunikator (penyampai pesan) dengan komunikan (penerima pesan) tentang pesan yang akan disampaikan haruslah sama supaya apa yang komunikator maksud juga dapat dipahami dengan baik oleh komunikan supaya komunikasi berjalan baik dan efektif”. Menurut Sukadiyanto (2010) Stres adalah ketegangan atau perasaan yang menyesakkan dalam diri individu yang disebabkan oleh ketidakrataaan antara asumsi dan kenyataan. Menurut Kaswan (2017) kepuasan pekerjaan adalah pendorong hasil yang representatif dan hierarkis karena pemenuhan pekerjaan adalah konsekuensi dari pandangan pekerja tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap signifikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (dalam Jasmalinda, 2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Strategi pemeriksaan yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah prosedur pengujian simple random sampling. Teknik pengumpulan data : Observasi, Wawancara, Dokumentasi, Kuesioner, Studi Pustaka

Teknik Analisis Data

- 1. Uji Validitas.**
- 2. Uji Reliabilitas**
- 3. Uji Asumsi Klasik**
 - **Uji Normalitas**
 - **Uji Multikolinearitas**
 - **Uji Heteroskedastisitas**
 - **Uji Linearitas**
- 4. Analisis Regresi Linear Berganda**
$$Y = a + b X_1 + b X_2 + b X_3$$
- 5. Uji t**
- 6. Uji F**
- 7. Uji Koefisien Determinan (R²)**

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig.	Validitas	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,013	0,050	Valid
	X1.2	0,000	0,050	Valid
	X1.3	0,001	0,050	Valid
	X1.4	0,000	0,050	Valid
	X1.5	0,000	0,050	Valid
	X1.6	0,000	0,050	Valid
	X1.7	0,000	0,050	Valid
	X1.8	0,000	0,050	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,000	0,050	Valid
	X2.2	0,000	0,050	Valid
	X2.3	0,003	0,050	Valid
	X2.4	0,004	0,050	Valid
	X2.5	0,000	0,050	Valid
	X2.6	0,003	0,050	Valid

Stres Kerja (X3)	X3.1	0,005	0,050	Valid
	X3.2	0,016	0,050	Valid
	X3.3	0,001	0,050	Valid
	X3.4	0,039	0,050	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,000	0,050	Valid
	Y.2	0,000	0,050	Valid
	Y.3	0,016	0,050	Valid
	Y.4	0,000	0,050	Valid
	Y.5	0,004	0,050	Valid
	Y.6	0,026	0,050	Valid
	Y.7	0,000	0,050	Valid
	Y.8	0,000	0,050	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,000	0,050	Valid
	Y.2	0,000	0,050	Valid
	Y.3	0,016	0,050	Valid
	Y.4	0,000	0,050	Valid
	Y.5	0,004	0,050	Valid
	Y.6	0,026	0,050	Valid
	Y.7	0,000	0,050	Valid
	Y.8	0,000	0,050	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrumen penelitian (kuesioner) dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai Sig dibawah 0,050 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronback's Alpha	Standart Reliabilitas	Ket
Motivasi (X1)	0,752	0,600	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,616	0,600	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,681	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,696	0,600	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa hasil nilai cronbach's alpa (α) variabel Motivasi, Komunikasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja $> 0,60$ sehingga indikator atau kuesioner keempat variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

3. Uji Normalitas

Tabel 4.3
Uji Normalitas

One – Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	62
Sig	0,070

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diketahui bahwa hasil nilai Sig unstandardized residual $0,070 \geq 0,050$ sehingga distribusi data keempat variabel tersebut berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Tabel 4.4
Uji Linearitas

Variabel	Sig (Deviation From Linearity)	Standar Linearitas	Keterangan
Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,939	0,05	Linear
Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,939	0,05	Linear
Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,348	0,05	Linear

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diketahui bahwa hasil nilai Sig variabel Motivasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja $> 0,05$ sehingga menurut pedoman dengan melihat nilai signifikansi pada Deviation From Linearity. Jika sig atau signifikansi pada Deviation From Linearity $> 0,05$ maka hubungan antar varibel adalah linier.

5. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Standard Multikolinearitas	Ket
Motivasi (X1)	1,161	10	Non Multikolinearitas
Komunikasi (X2)	1,171	10	Non Multikolinearitas
Stres Kerja (X3)	1,147	10	Non Multikolinearitas

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diketahui bahwa hasil nilai VIF variabel Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja < 10, sehingga menurut pedoman apabila Jika nilai VIF <10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

6. Uji Linearitas

Tabel 4. 6
Uji Linieritas

F	Sig	Ket
1,221	0,310	Tidak terjadi Heterokedasitas

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat hasil nilai F 1,221 dan nilai sig 0,310 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig – t	Keterangan
Motivasi (X1)	- 0,183	- 3,251	0,02	Ha diterima
Komunikasi (X2)	0,777	6,764	0,02	Ha diterima
Stres Kerja (X3)	-0,108	- 0,423	0,674	Ha ditolak
Konstanta (a)			17,623	
Nilai Korelasi (R)			0,760	
Nilai Koefisien Determinan (R ²)			0,556	
F _{hitung}			26,456	
Signifikan F			0,000	Ha diterima
Y			Kepuasan Kerja	

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda pada tabel 4.7 didapatkan hasil persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,623 - 0,183 + 0,777 - 0,108$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 17,623 artinya X_1 , X_2 , X_3 sama dengan 0, maka Y memiliki nilai sebesar 16,402.
- Koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar -0,183 bernilai negatif, hal ini berarti jika variabel Motivasi (X_1) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar - 0,183 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
- Koefisien regresi Komunikasi (X_2) sebesar 0,777 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Motivasi (X_2) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,777 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
- Koefisien regresi Stres Kerja (X_3) sebesar - 0,108 bernilai negatif, hal ini berarti jika variabel Stres Kerja (X_3) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,108 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

8. Uji t (Parsial)

Tabel 4.8
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Ket
Motivasi (X_1)	-3,251	1,671	0,002	Ha diterima
Komunikasi (X_2)	6,764	1,671	0,000	Ha diterima
Stres Kerja (X_3)	-0,423	1,671	0,674	Ha ditolak

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 hipotesis variabel motivasi, komunikasi, dan stres kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Variabel Motivasi (X_1) nilai t_{hitung} yaitu 3,251 > dari t_{tabel} 1,671 dan signifikan atau Sig-t 0,002 < 0,05 maka variabel Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Variabel Komunikasi (X_2) nilai t_{hitung} yaitu 6,764 > dari t_{tabel} 1,671 dan signifikan atau Sig-t 0,002 < 0,05 maka variabel Komunikasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Variabel Stres Kerja (X3) nilai t_{hitung} yaitu $0,423 <$ dari t_{tabel} $1,671$ dan signifikan atau $Sig-t$ $0,002 >$ $0,05$ maka variabel Stres Kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

9. Uji F (Simultan)

Tabel 4.9
Hasil Uji F

F hitung	F tabel	Sig	Keterangan
26,456	2,76	0,000	Ha diterima

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Dari tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar $26,456 >$ dari F_{tabel} $2,76$ dengan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000$ yang $<$ dari $0,05$.

10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.10
Hasil Uji Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,760	0,578	0,556

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil olah data dengan bantuan aplikasi SPSS diperoleh koefisien determinasi sebesar $0,556$ atau $55,6\%$. Hal ini menandakan bahwa Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan sebesar $55,6\%$. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi dan lingkungan kerja yaitu sebesar $44,4\%$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada bab akhir dari pembahasan penyusunan skripsi ini berisi tentang kesimpulan secara keseluruhan dari hasil penelitian dan saran yang sekiranya berguna sebagai bahan pertimbangan pada Rumah Sakit Wilujeng Kediri dalam meningkatkan kepuasan karyawan yaitu :

1. Variabel Motivasi (X1) nilai t_{hitung} $3,251 >$ t_{tabel} $1,671$ dan signifikan atau Sig-

- $t = 0,002 < 0,05$ maka variabel Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Variabel Komunikasi (X2) nilai $t_{hitung} 6,764 > t_{tabel} 1,671$ dan signifikan atau $Sig-t 0,000 < 0,05$ maka variabel Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
 3. Variabel Stres Kerja (X2) nilai $t_{hitung} 0,423 < t_{tabel} 1,671$ dan tidak signifikan atau $Sig-t 0,674 > 0,05$ maka variabel Stres Kerja (X3) secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak
 4. Variabel Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Kerja Karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri dengan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,456 > dari $F_{tabel} 2,76$ dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang < dari 0,05

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan dari penelitian ini, adapun beberapa saran yang dapat diberikan agar mendapatkan hasil yang lebih baik untuk penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan dimasa yang akan datang yakni:

1. Bagi Peneliti
 - a) Diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel-variabel lain agar mendapatkan hasil yang lebih bervariasi dan mengetahui faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
 - b) Peneliti disarankan untuk memperluas lagi cakupan penelitian tentang pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres kerja terhadap kepuasan kerja yang dipakai dalam penelitian ini.
2. Bagi Perusahaan
 - a) Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh pada variabel Motivasi (X1) mengenai pernyataan kedelapan tentang karyawan yang perlu adanya kenaikan gaji. Sehingga pihak rumah sakit perlu mengkaji ulang permasalahan gaji perlu dinaikkan atau tidak sesuai dengan tanggung jawab masing-masing bagian.
 - b) Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh pada variabel Komunikasi

(X2) mengenai pernyataan keenam tentang Karyawan selalu menjaga ucapan dan berprasangka baik dengan rekan kerja untuk mengefektifkan kerjasama dalam bekerja. Sehingga rumah sakit perlu memperhatikan permasalahan ini dan segera mencari solusinya, seperti melakukan pertemuan secara rutin antar setiap bagian, makan bersama, atau mengadakan refreasing bersama.

- c) Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh pada variabel Stres Kerja (X3) mengenai pernyataan kedua tentang Fasilitas pendukung perusahaan masih kurang cukup. Sehingga rumah sakit perlu memperhatikan secara lebih untuk meningkatkan kenyamanan dalam sebuah fasilitas seperti peralatan medis, obat-obatan, ruangan rawat inap, dll.

DAFTAR REFERENSI

Aristo, R. M., Mansur, M., & Khalikussabir, K. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Islam Unisma Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(17).

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Bangun, Wilson.(2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Erlangga:Bandung.

Dewi, S. P., (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (studi kasus pada SPBU anak cabang Perusahaan RB. Group). *Jurnal Nominal: Volume I Nomor I*.

Fahmi, I. (2014). *Prilaku Organisasi Teori Aplikasi Dan Kasus*. Alfabeta. Bandung.

Fatur Rokhim, D. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengurusan Stnk. 10*, 1–18.

Fathoni, A. (2011). *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. PT.Rineka Cipta. Jakarta.

Fitrianingsih, A., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., Studi, P., & Niaga, A. (2016). Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Agen Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Pancoran Mas Depok. *Ilmu Sosial & Ilmu Politik*, 3.

Garaika, D., & Darmanah, S.E., M. (2010). *Metodologi penelitian*.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*.

Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Jasmalinda. (2021). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 5.

Kartono, Kartini. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan I*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk. Edisi Bahasa Indonesia Yogyakarta: ANDI.

Natalya, R., Wiliian A., M., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Kantor Pengelola It Center Manado*.

Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 341. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i2.007>

Malayu S.P. Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta. PT. Haji Masagung.

Mangkunegara, A.P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, A.A.A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Rafikasari, T. (2021). *Metode Penelitian*. Jakarta: Index.

Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2013), *Manajemen*, Jakarta: Index.

Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. PT. Gramedia. Jakarta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Supriatin, D., Amelia, S. R., & Roshela, Y. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(1), 1-7.

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Kencana: Jakarta

Tintin, S. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada SBU POS Prima Direktorat Operasi PT. Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Manajemen: Vol. 9, No.02*.

Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395>

Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
