

The Influence Of Leadership Style, Work Stress, And Compensation On Employee Performance At PT. Pan Grafik Indonesia

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pan Grafik Indonesia

Dita Fitria Hapsari¹, Tristiana Rijanti^{2*}

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

ditaafitria@gmail.com, tristianar@edu.unisbank.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the effect of leadership style, work stress and compensation on the performance of PT. PAN Graphic Indonesia. The population of this research is all employees of PT. Pan Graph Indonesia. sampling technique using random sampling to obtain a sample of 110 respondents. This study uses primary data and data collection methods using questionnaires. The results of data processing are in the form of respondent descriptions, variable descriptions, validity test results, reliability test results, coefficient of determination test results (R²), F test results, and hypothesis test results. Based on the results of the study it was found that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, work stress has no effect on employee performance, and compensation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : leadership style, work stress, compensation, employee performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja PT. PAN Grafik Indonesia. Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja PT. Pan Grafik Indonesia. Teknik sampling menggunakan random sampling sehingga diperoleh sampel sejumlah 110 responden. Penelitian ini menggunakan data primer dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil pengolahan data berupa deskripsi responden, deskripsi variabel, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, hasil uji koefisien determinasi (R²), hasil uji F, dan hasil uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, stres kerja, kompensasi, kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan. Selain itu, manusia dalam organisasi perusahaan perlu pula diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Perusahaan dituntut untuk menunjukan kinerja yang optimal

Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Rivai (2014) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja. Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Keadaan yang dimaksud adalah dimana individu mulai menunjukkan atau merasakan suatu beban yang dianggap memberatkan bagi individu dengan beberapa gejala yang menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2014) kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Kajian empiris untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Kamal, dkk (2019), Batubara (2020), dan Indriyani, dkk (2021) mendapatkan hasil bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian Nugroho (2018), Rosalina dan Wati (2020), Mardiani dan Sepdiana (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kajian empiris untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Sugiarti (2018), Gunawan (2018), Fathussyaadah dan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Agustina (2019), Ahmad, dkk (2019) Sulastri dan Onsardi (2020), bahwa Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kajian empiris untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Dwianto dan Purnamasari (2019), Astuti dan Suhendri (2019), Arifudin (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk (2018), Aromega, dkk (2019) dan Wandu, dkk (2021) memiliki hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena kinerja pada PT. PAN Grafik Indonesia selama 1 (satu) tahun terakhir. ini ditunjukkan dalam tabel di bawah ini

Tabel 1. Target dan Realisasi pada tahun 2022

No	Bulan	Target %	Realisasi %
1.	Januari	70%	75%
2.	Februari	77%	69%
3.	Maret	80%	85%
4.	April	85%	82%
5.	Mei	80%	70%
6.	Juni	83%	85%
7.	Juli	80%	82%
8.	Agustus	85%	75%
9.	September	86%	83%
10.	Oktober	80%	77%
11.	November	85%	79%
12.	Desember	86%	89%

Sumber: PT Pan Grafik Indonesia

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa target tercapai hanya dengan 5 bulan dalam 1 (satu) tahun sedangkan sisanya tidak mencapai target. Oleh karena nya perlu dilakukan penelitian tentang masalah yang terkait dengan penurunan kinerja

Berdasarkan riset gap dan fenomena gap maka penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

2. Metode Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Pan Grafik Indonesia yang beralamat di Jalan Sendang Elo No.20, Kec. Banyumanik, Kota Semarang, Jawa Tengah 50264. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *Random sampling*. *Random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 110 karyawan, yang terdiri dari 58 pria dan 52 wanita. Bentuk data dalam penelitian ini adalah data primer yang dimana data tersebut didapatkan secara langsung dengan media pengumpulan data yang digunakan yaitu data kuesioner. Selanjutnya dilakukan olah data dengan hasil olah data berupa deskripsi responden, deskripsi variabel, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, hasil uji F, hasil uji koefisien determinasi (R^2), dan hasil uji hipotesis.

3. Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Sample yang di sebarakan berjumlah 110 karyawan, semua kuesioner yang disebarakan dapat diolah lebih lanjut. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Di bawah ini ditunjukkan deskripsi responden

Tabel 2. Deskripsi Responden

No		Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Pria	58	52,7%
		Wanita	52	47,3%
2	Usia	> 20 - 25 Tahun	54	49,1%
		> 25 - 30 Tahun	43	39,1%
		> 30 – 35 Tahun	10	9,1%
		> 35 - 40 Tahun	3	2,7%
		> 40 Tahun	0	0%
3	Pendidikan Terakhir	SMP	0	0%
		SMA	38	34,5%
		Diploma (D1/D2/D3)	7	6,4 %
		Sarjana (S1/S2/S3)	65	59,1 %
4	Lama Bekerja	3-5 Tahun	85	77,3%
		> 5-7 Tahun	22	20%
		> 7-9 Tahun	2	1,8%
		> 9-11 Tahun	0	0
		> 11 Tahun	1	0,9%

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria sebanyak 58 responden (52,7%), berada di usia antara >20-25 tahun yaitu sebanyak 54 responden (49,1%), pendidikan terakhir lulusan pendidikan sarjana (S1/S2/S3) yaitu sebanyak 65 responden (59,1 %), dan lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 85 responden (77,3%).

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi terhadap variabel gaya kepemimpinan (X1), stres kerja (X2), kompensasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata mean
Gaya Kepemimpinan (X1)	3,81
Stres Kerja (X2)	3,55
Kompensasi (X3)	4,06
Kinerja Karyawan (Y)	4,25

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,81 yang berarti bahwa responden cenderung setuju terhadap item pernyataan variabel gaya kepemimpinan. Jawaban responden terhadap variabel stres kerja menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,55 artinya, responden cenderung setuju terhadap item pernyataan variabel stres kerja.

Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,06. Artinya, responden setuju terhadap item pernyataan variabel kompensasi. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,25. Artinya, responden setuju terhadap item pernyataan variabel kinerja karyawan

Hasil Uji Validitas

Hasil dari uji validitas ditunjukkan pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Componen Matrix (Loading Factor)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,846	X1.1	0,659	Valid
		X1.2	0,584	Valid
		X1.3	0,767	Valid
		X1.4	0,838	Valid
		X1.5	0,833	Valid
		X1.6	0,745	Valid
		X1.7	0,825	Valid
Stres Kerja (X2)	0,862	X2.1	0,718	Valid
		X2.2	0,909	Valid
		X2.3	0,872	Valid
		X2.4	0,693	Valid
		X2.5	0,730	Valid
		X2.6	0,875	Valid
		X2.7	0,845	Valid
		X2.8	0,879	Valid
		X2.9	0,933	Valid
Kompensasi (X3)	0,816	X3.1	0,790	Valid
		X3.2	0,815	Valid
		X3.3	0,747	Valid
		X3.4	0,775	Valid
		X3.5	0,716	Valid
		X3.6	0,835	Valid
Kinerja Karyawan (Y1)	0,922	Y1.1	0,745	Valid
		Y1.2	0,800	Valid
		Y1.3	0,816	Valid

Y1.4	0,809	Valid
Y1.5	0,804	Valid
Y1.6	0,803	Valid
Y1.7	0,755	Valid
Y1.8	0,716	Valid
Y1.9	0,692	Valid
Y1.10	0,804	Valid

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai KMO seluruh variabel diteliti >0.05 sehingga telah memenuhi kecukupan sampel dan nilai *loading factor* setiap item variabel $>0,04$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item dalam indikator variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner. dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha. Hasil dari uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,855	$> 0,70$	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,944	$> 0,70$	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,871	$> 0,70$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,925	$> 0,70$	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 5 ditunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), stres kerja (X2), kompensasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan pada penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dibawah ini ditunjukkan tabel hasil uji regresi linier berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan	Uji Model		Uji T		Ket
	Adjusted R Square	F Hitung	Sig	Beta	
$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$	0,204	10,316	0,000		
X1	Y		0,290	0,019	H1 diterima
X2	Y		-0,163	0,148	H2 ditolak
X3	Y		0,339	0,001	H3 diterima

Sumber : Hasil Olah Data

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 6 koefisiensi determinasi (R^2) menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,204. hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), stres kerja (X2), dan kompensasi (X3) mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 20,4% sedangkan sisanya ($100\% - 20,4\% = 79,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji F

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja sehingga model dalam penelitian ini layak dan dapat diteliti lebih lanjut

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 6 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,290 X_1 + (-0,163 X_2) + 0,339 X_3$$

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 6 diketahui tingkat signifikansi $0,019 < 0,05$ dan nilai beta 0,290. Hal ini berarti gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

2. Hipotesis 2 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa tingkat signifikansi $0,148 < 0,05$ dan nilai beta -0,163. Hal ini berarti stres kerja (X_2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 2 ditolak.

3. Hipotesis 3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai beta 0,339. Hal ini berarti kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2014) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Berdasarkan uji hipotesis bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PAN Grafik Indonesia. Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin di perusahaan maka semakin baik pula tingkat kinerjanya. Berdasarkan hasil kuesioner yang sudah disebarkan diketahui bahwa pemimpin di PT. PAN Grafik selalu memberi motivasi kepada bawahan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kamal, dkk (2019), Limbong, dkk (2019) dan Batubara, S.S (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2017), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PAN Grafik Indonesia.

Hal ini dikarenakan lebih banyak karyawan laki-laki daripada perempuan, bahwa laki-laki memiliki tingkat stres kerja yang rendah. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpastian ekonomi menjadi sumber utama stres kerja namun tidak berdampak pada kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad, dkk (2019), Santoso dan Rijanti (2022) , Jayadi dan Lie Liana (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan atas imbalan dari jasa yang telah diberikan pada perusahaan. Berdasarkan Uji hipotesis Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PAN Grafik Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi perusahaan terhadap karyawan maka semakin baik kinerjanya. Dilihat dari hasil kuesioner yang disebarkan kompensasi yang cukup mendapatkan tanggapan positif dari karyawan hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerjanya. Hasil penelitian didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Opan Arifudin (2019), Dini dan Yunanto (2020), Devi dan Indriyaningrum (2022), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penutup kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pan Grafik Indonesia, artinya semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin di perusahaan maka semakin baik pula tingkat kinerjanya. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pan Grafik Indonesia, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pan Grafik Indonesia, artinya semakin baik pemberian kompensasi perusahaan terhadap karyawan maka semakin baik kinerjanya.

Daftar Pustaka

- Agustina, R., & Rastika, E. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 102-116.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 184-190.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-10.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Devi, N. C., & Indriyaningrum, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 183-189.
- Dini, T. A., & Yuniarto, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Fathussyadah, E., & Ratnasari, Y. (2019). Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 5(2), 16-35.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros). *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 1(2), 56-61.
- Handoko (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.

- Hasibuan, H. Melayu S.P, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan XVI*, Jakarta : PT. Bumi Aksara,
- Indriyani, R. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 228-237.
- Jayadi, R. M., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 661-670.
- Kadarisman, M., 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulisty, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 38-49.
- kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926-935.
- Limbong, M. S., Timuneno, T., & Fanggidae, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Persero Area Kupang. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 9(2), 215-233.
- Mangkunegara Anwar prabu, 2014. *Evaluasi kinerja SDM*, Bandung : PT Refika Aditama
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139.
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1-10.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Keenam. Depo: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Bintaro Tangel. *Jurnal Semarak*, 1(2), 105-114.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Wandi, W., Arwin, A., Yuliana, Y., Ivone, I., & Ciamas, E. S. (2021, November). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada CV Mekarsari Bakery Medan. In *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 3, No. 1, pp. 486-490).