

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,
DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Surakarta)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

MUKTI AMSYARI
B 200 140 231

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,
DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA,
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Surakarta)**

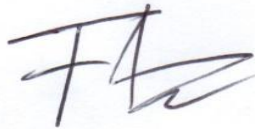
PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

MUKTI AMSYARI
B 200 140 231

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Dr. Fatchan Achyani, SE., M.Si
NIDN: 0614086081

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,
DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA,
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Surakarta)**

Yang ditulis oleh :

MUKTI AMSYARI
B 200140231

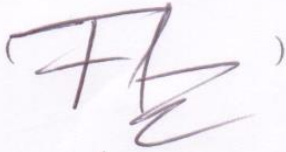
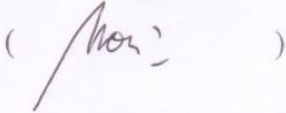
Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada Hari Kamis, 5 April 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

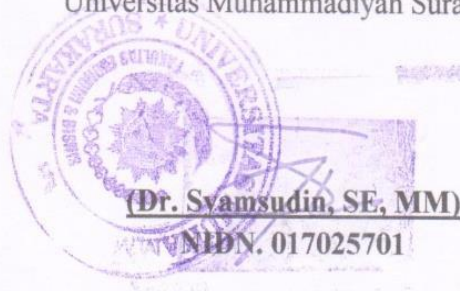
Susunan Dewan Penguji :

1. Dr. Fatchan Achyani, SE., M.Si (Ketua Dewan Penguji) ()
2. Dr. Noer Sasongko, SE., M.Si, Ak. CA (Anggota 1 Dewan Penguji) ()
3. Drs. Agus Endro Suwarno, M.Si (Anggota 2 Dewan Penguji) ()

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 6 April 2018

Penulis



MUKTI AMSYARI
B 200 140 231

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,
DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empriris Pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Surakarta)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diadakan di Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Surakarta. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Surakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 37 karyawan. Teknik sampel dalam penelitian ini yaitu teknik sampel jenuh. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, Stres kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style, work motivation, work discipline, work environment and job stress on employee performance. The research was conducted at the Office of Financial Services Authority (OJK) in Surakarta. Population in this study are all employees who work in the Office of Authority Service Kauangan (OJK) Surakarta. The number of samples in this study were 37 employees. Sample technique in this research is saturated sample technique. This research is a quantitative research and data analysis method using multiple linear regression. The results showed that the variables of leadership style, work motivation, work environment, and work stress have no effect on employee performance, while work discipline variables affect employee performance.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Work Environment, Job Stress, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi

bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relative terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama (Robbins, 2006 :189). Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2006) dalam tampi (2014). Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah.

Menurut Kasmir (2016:189-183) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (1991: 184-196) dalam Tamarindang dkk (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan,

pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Selain itu, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Menurut Hasibuan (2002:204) Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Tampi (2014), yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti menambahkan tiga variabel independen yang berupa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja serta berbeda pada objek penelitiannya yaitu pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Surakarta. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Surakarta).**

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2010:173) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Surakarta yang berjumlah 37 responden (karyawan). Sampel dalam penelitian ini karyawan yang bekerja pada kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Surakarta. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Jadi jumlah sampel adalah 37 orang karyawan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Surakarta. Teknik pengambilan

sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan program SPSS sebagai alat untuk menguji data. Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah Uji asumsi klasik, Analisis Regresi Berganda dengan Pengujian Hipotesis.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov – Smirrov	p-value	Keterangan
Unstandardized Residual	0,652	0,789	Data terdistribusi Normal

Sumber : Data primer diolah 2018

Dari hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smimov* adalah 0,652 dan *p-value* sebesar 0,789 > 0,05 atau 5%. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka penelitian ini memiliki distribusi data yang normal.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,582	1,719	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,485	2,061	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,441	2,266	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,553	1,809	Bebas Multikolinearitas
Stres Kerja	0,727	1,375	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa masing-masing nilai VIF berada < 10, demikian juga hasil nilai *tolerance* > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	p-value	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,428	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,971	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,106	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,106	Bebas Heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,057	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai *p-value* lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dari masalah heteroskedastisitas.

3.2 Hasil Uji Hipotesis

3.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Koefisien Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	$p-value$
Konstanta	15,373	2,805	0,009
Gaya Kepemimpinan	0,206	1,845	0,076
Motivasi Kerja	-0,318	-1,351	0,188
Disiplin Kerja	0,441	2,888	0,008
Lingkungan Kerja	0,069	0,650	0,521
Stres Kerja	-0,150	-2,027	0,053
$R^2 = 0,639$ $F_{hitung} = 9,214$			
$Adjusted R^2 = 0,570$ $Sig = 0,000$			

Sumber : Data diolah 2018

Dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$KK = 15,373 + 0,206GK - 0,318MK + 0,441DK + 0,069LK - 0,150SK + \varepsilon$$

3.2.2 Uji Statistikt (Uji t)

Tabel 5 Hasil Uji t Hipotesis

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	$p-value$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1,845	2,052	0,076	H ₁ ditolak
Motivasi Kerja	-1,351	2,052	0,188	H ₂ ditolak
Disiplin Kerja	2,888	2,052	0,008	H ₃ diterima
Lingkungan Kerja	0,650	2,052	0,521	H ₄ ditolak
Stres Kerja	-2,027	2,052	0,053	H ₅ ditolak

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang pertama diketahui hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai t_{hitung} (1,845) lebih kecil dari pada t_{tabel} (2,052) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,076 > 0,05$. Oleh karena itu, **H₁ ditolak**, sehingga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa ada atau tidaknya dukungan dari pemimpin kepada para bawahan dalam proses penyelesaian tugas tidak mempengaruhi kinerja pegawai, di karenakan semua karyawan harus bersifat profesional terhadap tugas dan wewenangnya, tanpa menunggu adanya dukungan atau semangat dari pemimpin.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang kedua mendapatkan bahwa hasil uji t untuk variabel motivasi kerja mempunyai nilai t_{hitung} (-1,351) lebih kecil dari pada t_{tabel} (2,052) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,188 > 0,05$. Oleh karena itu, **H₂ ditolak**, sehingga motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa Motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen perubahan dari dalam diri seseorang, disaat keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis, komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya, Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Namun motivasi seorang tanpa didukung dengan pelaksanaan atau tindakan nyata tidak bisa menyebabkan suatu perubahan ataupun peningkatan kinerja sehingga motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ketiga mendapatkan hasil bahwa variabel motivasi mempunyai nilai t_{hitung} (2,888) lebih besar dari pada t_{tabel} (2,052) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Oleh karena itu, **H₃ diterima**, sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa tingkat disiplin mempengaruhi hasil kinerja dari SDM yang ada, dengan kata lain tanpa disiplin tingkat pengaturan waktu yang ada tidak akan stabil sehingga kinerja yang ada akan terganggu dan akan menurunkan kinerja individunya, semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki, maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang keempat mendapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t_{hitung} (0,650) lebih kecil dari pada t_{tabel} (2,052) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,521 > 0,05$. Oleh karena itu, **H₄ ditolak**, sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa, lingkungan kerja dipandang kurang berpengaruh hal ini disebabkan adanya rasa profesionalisme pegawai yang dituntut harus bekerja dengan baik dalam keadaan atau lingkungan apapun. Sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. .

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang kelima mendapatkan hasil bahwa variabel stres kerja mempunyai nilai t_{hitung} (-2,027) lebih kecil dari pada t_{tabel} (2,052) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,053 > 0,05$. Oleh karena itu, **H₅ ditolak**, sehingga stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan tekanan pekerjaan yang dialami karyawan dan beban pekerjaan tidak memengaruhi dalam bekerja. Artinya, kondisi apapun dalam pikiran mereka tidak akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja, karena tugas pekerjaan yang diberikan tidak dijadikan sebagai beban yang akan mempengaruhi pikirannya, melainkan sebuah wujud tanggung jawab pekerjaan yang memang harus di jalani sesuai dengan tugasnya masing-masing, selain itu adanya manajemen stres yang baik dalam diri seseorang akan mengakibatkan orang tidak mudah terkena stres.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} (1,845) lebih kecil dari pada t_{tabel} (2,052) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,076 > 0,05$ yang berarti H_1 ditolak. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} (-1,351) lebih kecil dari pada t_{tabel} (2,052) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,188 > 0,05$. Oleh karena itu, H_2 ditolak. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan

dengan nilai t_{hitung} (2,888) lebih besar dari pada t_{tabel} (2,052) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Oleh karena itu, H_3 diterima. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (0,650) lebih kecil dari pada t_{tabel} (2,052) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,52 > 0,05$. Oleh karena itu, H_4 ditolak. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai (-2,027) lebih kecil dari pada t_{tabel} (2,052) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,053 > 0,05$. Oleh karena itu, **H_5 ditolak.**

4.2 Saran

Dengan melihat hasil yang diperoleh, maka ditemukan beberapa saran yang mungkin berguna, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Untuk penelitian berikutnya diharapkan menggunakan sampel penelitian yang lebih banyak, sehingga hasilnya akan lebih tergeneralisasi.
- 2) Untuk penelitian selanjutnya dengan tema yang sama diharapkan menambah variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian bias memiliki kontribusi yang berbedadengan penelitian terdahulu.
- 3) Untuk penelitian berikutnya diharapkan selain dengan metode kuesioner, data dikumpulkan melalui survei secara langsung ke tempat penelitian, sehingga persepsi responden ditunjang dengan bukti nyata yang dapat meminimalisir adanya bias data.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardansyah dan Wasilawati. (2017). “ Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah”. *JMK*, VOL. 16, NO. 2, 153–162 DOI: 10.9744.
- Ato'llah, Muhammad. (2014). “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang”. *Jurnal Wiga* , Vol 4, No 1, ISSN: 2088-0944.

- Barlian, Aisyah Noor. (2017). "Faktor Determinan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang", *Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi Keuangan Dan Pajak*. Volume 1 No 2.
- Budianto, T.A.A. dan Katini, A. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta", *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, Vol. 3, No.1.
- Dewi, C.I.A.S. dan Wibawa, I.M.A. (2016). "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, ISSN : 2302-8912.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit - Universitas Diponegoro.
- Hakim, Lukman. (2014). *Dasar- Dasar Manajemen Kajian Teori, Analisis, dan Syariah*, Sukoharjo: CV. Jasmine.
- Harli, M. (2012). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan", *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 10. Nomor 4.
- Meutia, Tuti. (2017). "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah I Aceh", *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, VOL. 1, NO. 2.
- Nur, Saina. (2013). "Konflik, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate", *Jurnal EMBA 739* , Vol.1, No.3, Hal. 739-749.
- Parwoto, dkk. (2017). "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Surakarta", *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 17, No. 2, Hal 353 – 361.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sajangbati, A.S.I. (2013). "Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung", *Jurnal EMBA 667*, Vol.1, No.4, Hal. 667-678.
- Setiawan, Indra. 2017. "Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi

Empriis Pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen)”. *Skripsi*. Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Sugiyatmi, dkk. (2016). “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bina San Prima”, *Journal Of Management*, Volume 2, No.2.

Theodora, Olivia. (2015). ”Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang”, *Jurnal Agora*, Volume. 3, No. 2.

Trang, Dwi Sandy. (2013). “Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)”, *Jurnal EMBA* Vol.1, No.3, Hal. 208-216, ISSN: 2303-1174.

Wartono, Tri. (2017). “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)”, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen* , Vol. 4, No.2.