

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Raja OKU

Fredy Valentino^{1✉}, Munajat², Rini Efrianti³

(1,2,3) Management Economy Study Program, University of Baturaja, Indonesia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja memengaruhi kinerja pegawai pada PDAM Tirta Raja OKU. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 156 orang karyawan, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 61 responden yang ditentukan melalui teknik pengambilan sampel tertentu. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruh secara bersama-sama. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, stres kerja terbukti memberikan pengaruh negatif namun tetap signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Raja OKU. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kualitas kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat stres yang dialami pegawai merupakan faktor penting yang menentukan tingkat kinerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui penerapan kepemimpinan yang efektif, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, serta pengelolaan stres kerja yang optimal.

Article history:

Received: 06 May 2026

Revised: 07 May 2026

Accepted: 01 June 2026

Published: 12 June 2026

Kata kunci:

Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: This study aims to examine the extent to which leadership, work environment, and job stress influence employee performance at PDAM Tirta Raja OKU. The population in this study was 156 employees, while the sample used was 61 respondents determined through a specific sampling technique. The study used a quantitative approach with a questionnaire as the data collection tool. Furthermore, the data were analyzed using multiple linear regression methods to determine the influence of each variable individually and their combined influence. The analysis results show that leadership and the work environment have a positive and significant influence on improving employee performance. Conversely, work stress has been shown to have a negative but still significant influence on performance. Simultaneously, these three variables have a significant contribution to the performance of PDAM Tirta Raja OKU employees. The research findings indicate that leadership quality, work environment conditions, and employee stress levels are important factors that determine performance levels. Therefore, efforts to improve performance can be carried out through the implementation of effective leadership, the creation of a supportive work environment, and optimal work stress management.

Keyword:

Leadership, Work Environment, Job Stres, Employee Performance

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#).



How to cite: Valentino, F., Munajat, M., & Efrianti, R. (2026). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Raja OKU. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(2), 148–155. <https://doi.org/10.70716/emis.v4i2.511>

PENDAHULUAN

Setiap organisasi maupun instansi pada dasarnya berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan tersebut adalah kualitas kinerja karyawan. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai individu maupun kelompok berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas

✉ Corresponding author: yeviza.puspitasari1402@gmail.com

maupun kuantitas. Menurut Mathis dan Jackson (2004), kinerja berkaitan dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi, termasuk kualitas pelayanan dan pencapaian target kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja menjadi perhatian utama bagi setiap organisasi yang ingin mempertahankan daya saingnya. Kepemimpinan merupakan faktor yang memiliki peranan penting dalam memengaruhi perilaku dan produktivitas pegawai. Dubrin (2005) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Wahyudin (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan dan menggerakkan individu lain agar bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Seorang pemimpin dituntut mampu menyelaraskan kebutuhan bawahan dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, pemimpin juga harus mendorong pengembangan kompetensi karyawan agar mampu menghadapi berbagai tantangan dan peluang kerja. Kemampuan pemimpin dalam memberdayakan pegawai diyakini berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Friska (2004) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi individu untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan tertentu. Pemimpin yang efektif tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga memberikan arahan, motivasi, dan dukungan yang dapat meningkatkan semangat kerja bawahan. Pemimpin harus mampu memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya, melalui tugas pimpinan yang mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. Sehingga kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja pegawai yang baik akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja memerlukan proses yang berkelanjutan melalui pembinaan, pengawasan, serta evaluasi yang dilakukan secara konsisten oleh pimpinan.

Menurut James A.F Stoner yang dikutip oleh Husein Umar (2005), Kepemimpinan adalah sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggotanya. Menurut Friska (2004) kepemimpinan merupakan kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh dan mendorong dari belakang. Pemimpin harus mampu memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya, melalui tugas pimpinan yang mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. Sehingga kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyatmini dkk. (2008) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

Pemimpin yang cakap tentunya dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi karyawannya, hal ini akan memunculkan minat karyawan untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Faktor lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan menurut (Punu et.al, 2019) adalah lingkungan kerja, dimana dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan semakin giat dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan situasi dan tempat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan atau leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Selain itu kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Menurut salah satu karyawan PDAM Tirta Raja OKU, kepemimpinan dikantor tersebut sudah sangat baik, sehingga membuat kinerja para karyawan menjadi lebih baik. Menurut Friska (2004) Jenis-jenis kepemimpinan meliputi kepemimpinan formal dan kepemimpinan Informal yakni kepemimpinan formal artinya kepemimpinan yang resmi yang ada pada diangkat dalam jabatan kepemimpinan. Pola kepemimpinan tersebut terlihat pada berbagai ketentuan yang mengatur hirarki dalam suatu organisasi. Kepemimpinan formal sering juga disebut dengan istilah headship. Adapun Kepemimpinan formal tidak didasarkan pada pengangkatan. Jenis kepemimpinan ini tidak terlihat pada struktur organisasi.

Seorang individu yang berada pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun dengan atasan. Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat efektivitas pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruang kerja, fasilitas, pencahayaan, dan faktor-faktor lainnya yang secara langsung memengaruhi kenyamanan pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan antarpegawai, hubungan dengan atasan, serta suasana kerja secara keseluruhan.

Selanjutnya lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh suatu organisasi, karena lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, Afandi (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi karena memiliki pengaruh terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Moekijat (2002) juga menjelaskan bahwa kondisi kerja yang baik mampu mengurangi tingkat kejenuhan dan kelelahan sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Menurut Alex S. Nitisemito (1992), lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.

Menurut Sedarmayanti (2003) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan tugas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua Pertama Adalah Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung . Kemudian yang kedua yakni Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Spielberger (2003) mendefinisikan stres sebagai tuntutan eksternal yang dirasakan individu sebagai ancaman atau tekanan. Sementara itu, Ivancevich dan Matteson dalam Luthans (2006) menjelaskan bahwa stres merupakan respons adaptif individu terhadap berbagai tuntutan lingkungan. Masalah stres kerja didalam organisasi menjadi gejala yang penting untuk diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan. Demikian mendasarnya persoalan stres kerja dan juga kepemimpinan yang merupakan bagian dari pemenuhan kebutuhan perusahaan dan pegawai guna mendapatkan sumber daya berkualitas dan kinerja dari pegawai perusahaan. Fenomena yang sering terjadi di PDAM Tirta Raja OKU adalah masalah on the job yaitu beban kerja yang berlebihan dan tekanan atau desakan waktu. Pimpinan selalu memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawan sehingga membuat karyawan stres dalam bekerja yang berdampak kepada memburuknya kinerja karyawan, gaya kepemimpinan yang di terapkan pimpinan kepada karyawannya harus dirubah untuk mengurangi stres kerja karyawan PDAM Tirta Raja OKU.

Perlu disadari pula bahwasanya sumber daya manusia yang ada di perusahaan adalah faktor yang amat penting dalam setiap aktivitas organisasi yang mana dengan semakin canggih dan majunya teknologi yang digunakan tanpa perlu mendapat dukungan sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional untuk itu organisasi atau perusahaan diharapkan akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan yang diharapkan. Stres kerja dan gaya kepemimpinan saat ini masih belum seperti yang diharapkan untuk itu perlu adanya tindakan yang tepat menyikapi hal tersebut. Berbagai upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi persaingan dengan mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya yang ditempuh oleh perusahaan yaitu dengan memperdayakan sumber daya yang ada melalui pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia guna menekan tingkat stres kerja dan meningkatkan kinerja para karyawannya.

Sebagaimana menurut Leon (dalam Mangkunegara 2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Setiap karyawan mempunyai kapasitas yang berbeda dalam menjalankan tugasnya, apabila setiap karyawan disamaratakan dalam tugasnya, tentunya ini akan menjadi tekanan tersendiri bagi dirinya. Jika kondisi ini terus berulang, karyawan akan mengalami Stres Kerja yang dapat berpengaruh pada Kinerja mereka karena karyawan akan lebih menghabiskan tenaganya untuk mengatasi stres ketimbang menyelesaikan tugasnya.

Indikator kinerja menjadi suatu hal yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis. Menurut Risqon dan Purwadi (2012) mengatakan indikator kinerja karyawan ialah Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Supervisi dan Kehadiran

Penilaian terhadap kinerja para karyawan harus dilakukan, namun sayangnya penilaian terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Raja OKU masih jarang dilakukan. Untuk itulah penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui tingkat kinerja para karyawan, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus menghambat kinerja khususnya karyawan PDAM Tirta Raja OKU.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka judul penelitian ini yaitu “ Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Raja OKU”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini sudah ditentukannya secara sengaja (Purposive) di PDAM Tirta Raja OKU. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan mulai pada bulan Februari 2026 s/d April 2026. Dalam penulisan penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dianalisis, yaitu Variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2009) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Dalam penelitian ini, biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu daftar pertanyaan, wawancara, dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan kepada responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden. Skala yang digunakan adalah skala Likert karena menurut Sugiyono (2009), jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai garadi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas, yaitu variabel X_1 adalah Kepemimpinan, variabel X_2 adalah Lingkungan kerja dan Variabel X_3 adalah Stres Kerja. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat atau disebut variabel Y, yaitu Kinerja Karyawan. Dari 156 karyawan PDAM Tirja Jaya Kabupaten OKU, 61 yang akan dipilih dalam penelitian ini, dengan analisa regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor dinaik turunkan nilainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis Regresi Linier Berganda yang digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen secara bersamaan yakni sebagai berikut :

Tabel 1. Perhitungan Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	11,085	1,919		5,776
	TOTAL_KEPEMIMPINAN	,374	,028	,704	13,237
	TOTAL_LINGKUNGAN	,210	,031	,366	6,871
	TOTAL_STRES	,463	,045	,549	10,279

a. Dependent Variable: TOTAL_KINERJA

Diperoleh dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,085 + 0,374 X_1 + 0,210 X_2 + 0,463 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut pengujian pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) Lingkungan kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y), diperoleh nilai signifikan $< 0,001$ yang artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).

Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan nilai R Square yang bernilai sebesar 0,842, Nilai R^2 tersebut mengartikan bahwa diketahui Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh faktor variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan (X2), dan Stres Kerja (X3) sebesar 84,2%, sementara 15,8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PDAM Tirta Raja Ogan Komering Ulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data yang telah menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar $0,374 > 0,05$ dan signifikansi sebesar $< 0,001$.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Pengujian pengaruh variabel Lingkungan (X2) terhadap Kinerja (Y), diperoleh nilai signifikan $0,210 > 0,05$ yang artinya dapat disimpulkan bahwa berpengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan (X2) terhadap Kinerja (Y).

3. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Pengujian pengaruh variabel Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y), diperoleh nilai signifikan $0,463 > 0,05$ yang artinya dapat disimpulkan bahwa berpengaruh yang signifikan antara variabel Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Raja Ogan Komering Ulu.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil Uji F membuktikan bahwa secara simultan, Variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PDAM Tirta Raja Ogan Komering Ulu. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan sebesar $< 0,001$ yang mana lebih kecil dari 0,05. Besarnya kontribusi pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,842. Angka ini berarti bahwa 84,3% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan stres kerja, sementara sisanya 15,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Raja OKU, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Raja OKU. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, stres kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan mengelola stres kerja secara efektif untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, A. R. A. (2024). *Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin* 2023.

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Astuti, N. K. A. J., & Sudharma, I. N. (2013). Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(11), 1585–1594.
- Azwar, S. (2005). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya*. Pustaka Pelajar.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of human resource management* (15th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Ghazali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi.
- Gujarati, D. N. (2006). *Dasar-dasar ekonometrika*. Erlangga.
- Handoko, T. H. (2006). *Manajemen* (18th ed.). BPFE.
- Hasan, I. (2002). *Pokok-pokok materi metodologi penelitian dan aplikasinya*. Ghalia Indonesia.
- Kartono, K. (2006). *Pemimpin dan kepemimpinan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2001). *Metode kuantitatif: Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi*. UPP AMP YKPN.
- Lodge, G., & Derek. (n.d.). *Perilaku kepemimpinan*.
- Luly, R. J., & Sepang, J. L. (2015). Analisis metode kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di kantor balai pelatihan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), 744–756. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9618>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (10th ed.). Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Perencanaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia*. PT Refika Aditama.
- Martin, N. P. R. (2017). Pengaruh penempatan sumber daya manusia pada kinerja karyawan di pemerintahan Kabupaten Bandung. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 9(1), 70–79. <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/krisna/article/view/330>
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.). Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management*. Salemba Empat.
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode dan analisis*. CV Agung.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. UGM Press.
- Ningsih, W. A., Setiawati, I., & Sijabat, R. (2023). Analisis dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal STIE Semarang*, 15(3), 29–40. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v15i3.633>
- Rampan, E. S. L., Paranoan, D. B., & Djaja, A. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan badan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan kampung Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Administrative Reform*, 2(3), 350–358. <https://ocs.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/view/524>
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi dan aplikasi* (8th ed., Vols. 1–2). PT Prenhallindo.
- Simamora, H. (1996). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sulastri. (2012). *Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT Surya Sumber Daya Energi Surabaya*.

-
- Syafriani, N., & Maulida, Y. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Sudirman Pekanbaru. *Tepak Manajemen Bisnis*, 9(1).
- Syafrina, N. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Umar, H. (2005). *Metode penelitian*. Salemba Empat.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (5th ed.). PT RajaGrafindo Persada.