
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA BISNIS
KELUARGA VENTURA WILAYAH BEKASI UTARA**
**(THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK STRESS AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MITRA BISNIS KELUARGA
VENTURA NORTH BEKASI REGION)¹**

Intan Solihatin²; Wachid Hasyim³

Abstrak

Karyawan merupakan bagian dari aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan populasi adalah semua karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Bekasi Utara yang berjumlah 50 karyawan, menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 50 responden. Penelitian ini diolah dengan menggunakan software olah data SmartPLS dan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner pada formulir Google. Penelitian ini menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Bekasi Utara.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, stress kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

Abstract

Employees are part of the company's assets that are important in contributing to the company to obtain good performance and be able to compete. The purpose of this study is to determine the Effect of Leadership Style, Work Stress and Work Motivation on Employee Performance. This study uses quantitative methods with the population is all employees of PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura North Bekasi Region, which amounts to 50 employees, uses a saturated sample with a sample of 50 respondents. This research was processed using SmartPLS data processing software and data collection was carried out through questionnaires on Google forms. This study resulted that leadership style and work stress affect employee performance while work motivation does not affect the performance of PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura North Bekasi Region.

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

¹ Faculty of Economics and Business, Pelita Bangsa University

² Faculty of Economics and Business, Pelita Bangsa University

PENDAHULUAN

Kinerja atau *performance* merujuk kepada bagaimana penampilan kerja karyawan tersebut yang juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerjanya. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan yang telah dicapai. Lebih lanjut kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2017:67) dikutip dari (Aditya Pratama, 2019)). Namun untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif tanpa dilandasi oleh pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya karena kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan survei awal tentang kinerja karyawan ditemukan rendahnya tingkat kinerja seorang karyawan terlihat di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Bekasi Utara. Sebagai hasil dari pengamatan, diketahui bahwa beberapa karyawan ada sedikit penurunan kinerja seperti tidak termotivasi terhadap pekerjaannya dan tingkat stress kerja yang besar dialami oleh pegawai, serta sikap dari seorang atasan yang kurang baik dalam menginstruksikan pekerjaan terhadap karyawan. Tabel berikut menunjukkan data target kerja yang dimiliki karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura: Berikut tabel target PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura:

Tabel 1. Target Kerja PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura

	Dec-18	Dec-19	Dec-20	Dec-21	Dec-22	Jun-23
Jumlah Nasabah	1,058,474	1,299,665	1,170,171	1,313,840	1,487,863	1,440,230
Jumlah Nasabah dengan Modal Kerja	1,049,281	1,289,780	1,142,676	1,297,365	1,473,615	1,427,416
Jumlah Kantor Cabang	556	683	734	762	846	869
Jumlah Karyawan (99% Wanita)	4,946	5,791	5,948	5,792	6,616	7,277
Jumlah Nasabah per Account Officer		298	263	311	306	263
Modal Kerja Beredar (Rp Miliar)	2,110	3,636	2,944	3,898	4,919	4,915
Modal Kerja Beredar (US\$ juta)	146	262	209	273	315	327
Rata-rata Modal Modal Kerja/Nasabah (RpMiliar)	2	2.8	2.6	3	3.3	3.4
Rata-rata Modal Modal Kerja/Nasabah (US\$)	139	203	183	210	214	230
Modal Kerja yang Beresiko (PAR >30)	0.07%	0.09%	4.35%	0.80%	1.76%	3.39%
Modal Kerja yang Beresiko (PAR >90)	0.04%	0.03%	2.65%	0.52%	0.86%	2.28%
% Nasabah Perempuan	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber: (PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, 2023)

Penelitian mengenai kinerja karyawan sudah banyak dilakukan sebelumnya dengan hasil yang beragam. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hartoko dan Fauzun (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erri dkk., (2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil berbeda ditunjukkan oleh Cahyani dkk., (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak dkk., (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Al Rizki (2022) bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil berbeda ditunjukkan oleh Ahmad dkk., (2019) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

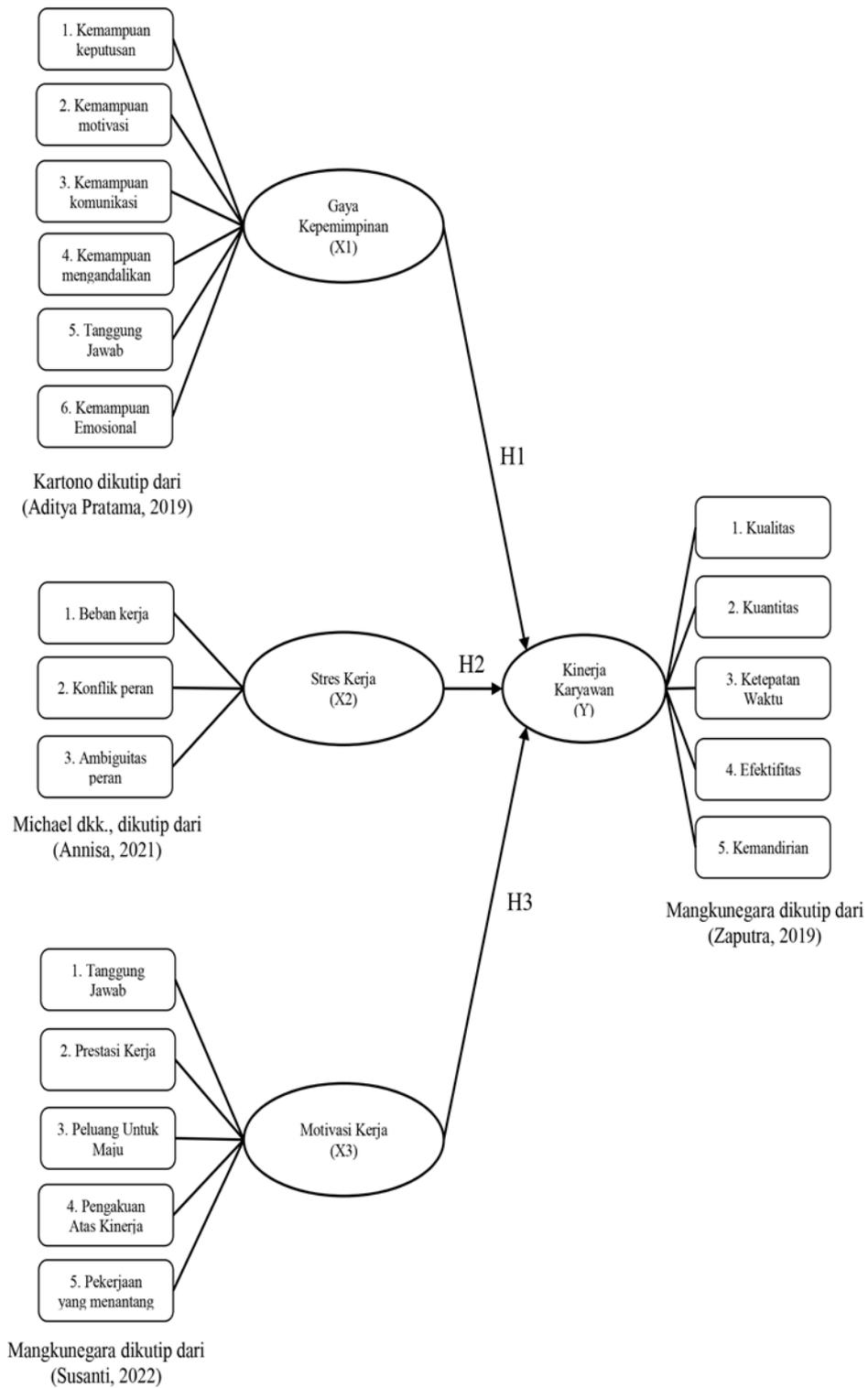
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ardhani dan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Dahlia (2023) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil berbeda ditunjukkan oleh Hidayat (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut : Apakah gaya kepemimpinan, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?

Dari rumusan masalah tersebut, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Bekasi Utara.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan melakukan uji hipotesis. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) individu atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu objek, kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Metode pengumpulan data ini dengan kuesioner. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura wilayah Bekasi Utara, dengan teknik penentuan sampel sampling jenuh. Metode pengujian hipotesis ini menggunakan alat bantu pengolahan data berupa software komputer yaitu program SmartPLS (Partial Least Square) versi 3.0 untuk uji hipotesis. SmartPLS (Partial Least Square). Analisa dengan SmartPLS dilakukan dengan 3 tahap yaitu analisa outer model, analisa inner model dan analisa hipotesa. Desain penelitian pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Peneliti, 2023

Gambar 1. Desain Penelitian

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada variabel dengan cara membenarkan suatu operasional atau membenarkan arti yang diperlukna sebagai pengukur variabel tersebut. Model pengukuran dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam bentuk tabel sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Gaya kepemimpinan adalah cara pimpinan dalam mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Hartoko & Fauzun, 2020).	Kemampuan mengambil keputusan Kemampuan motivasi Kemampuan komunikasi Kemampuan mengendalikan tim Tanggung jawab Mengendalikan emosional	Likert
Stres kerja adalah bentuk respon seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu dan menyebabkan dirinya terancam (Karim, 2022).	Beban kerja Konflik peran Ambiguitas peran	Likert
Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Rahayu & Dahlia, 2023).	Tanggung jawab Prestasi kerja Peluang untuk maju Pengakuan atas kinerja Pekerjaan yang menantang	Likert
Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Sembiring & Marbun, 2021).	Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Efektifitas Kemandirian	Likert

Sumber: Peneliti, 2024

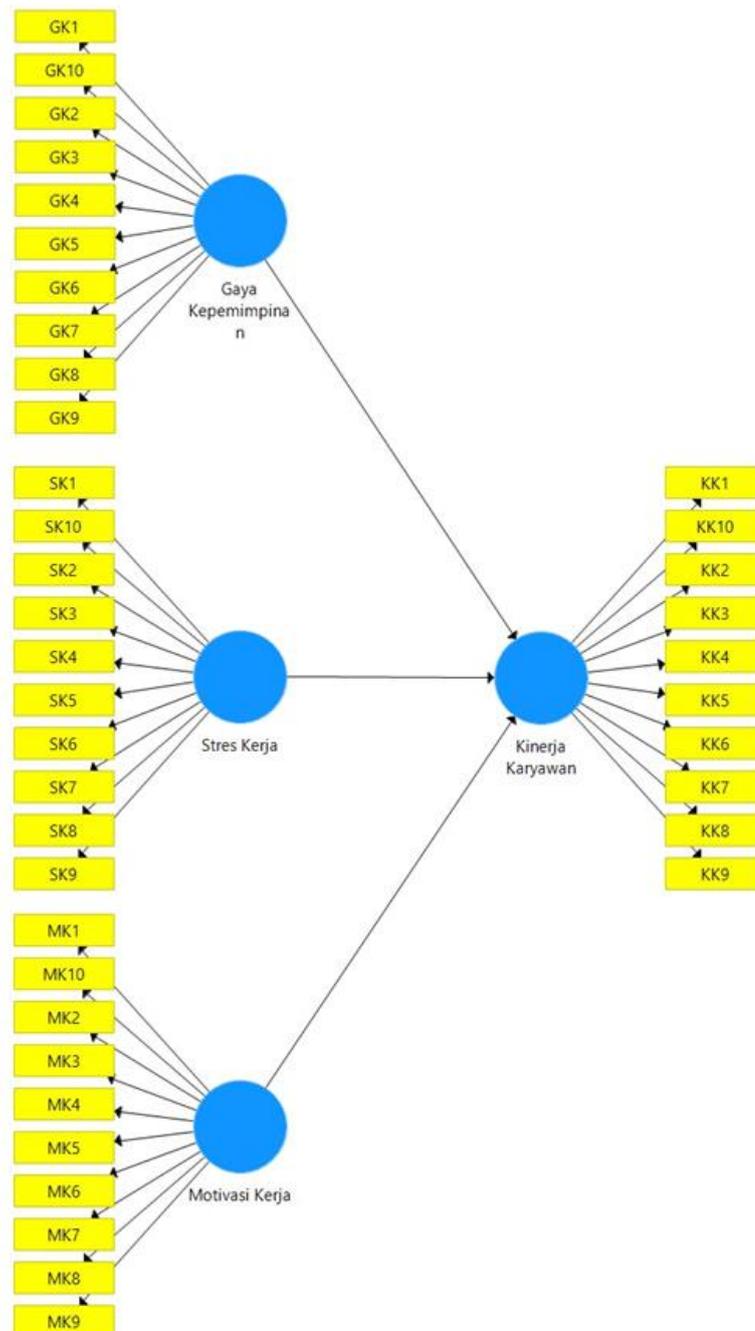
Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura wilayah Bekasi Utara sebanyak 50 karyawan. Menurut (Sugiyono, 2017:84) definisi *nonprobability sampling* adalah: teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *nonprobability sampling*, *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh.

Metode pengujian hipotesis ini menggunakan alat bantu pengolah data berupa *software* komputer yaitu program SmartPLS (*Partial Least Square*) versi 3.0 untuk uji

hipotesis. SmartPLS (*Partial Least Square*). Analisa dengan SmartPLS dilakukan dengan 3 tahap yaitu analisa *outer model*, analisa *inner model* dan analisa hipotesa.

HASIL

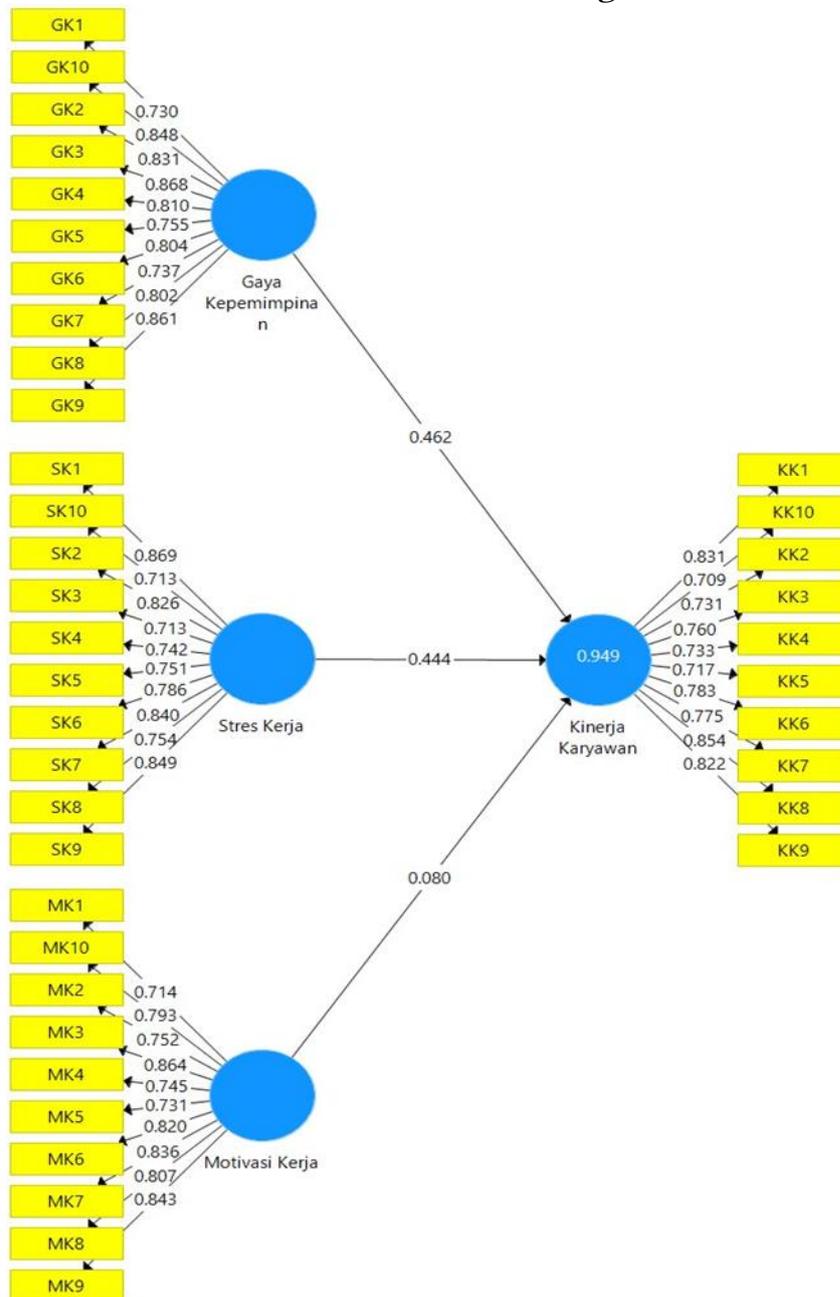
Gambar 1 Path Outer Model



Sumber: Output, data primer diolah SmartPLS 3.0 (2024)

Rancangan Path Outer Model berfungsi untuk menghubungkan variabel independent dan juga dependent.

Gambar 4. Hasil *Outer Loading*



Sumber: Output, data primer diolah SmartPLS 3.0 (2024)

Suatu indikator penelitian akan dianggap valid apabila memiliki nilai outer loading di atas 0,7 di setiap instrumentnya. Namun, nilai outer loading sebesar 0,5 masih dianggap cukup (Ghozali, 2015 dalam Laksono & Wardoyo, 2019).

Tabel 3. Hasil *Outer Loading 1*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Gaya	GK1	0,730	Valid
	GK2	0,831	Valid

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan	
Kepemimpinan (X1)	GK3	0,868	Valid	
	GK4	0,810	Valid	
	GK5	0,755	Valid	
	GK6	0,804	Valid	
	GK7	0,737	Valid	
	GK8	0,802	Valid	
	GK9	0,861	Valid	
	GK10	0,848	Valid	
	Stres Kerja (X2)	SK1	0,869	Valid
		SK2	0,826	Valid
SK3		0,713	Valid	
SK4		0,742	Valid	
SK5		0,751	Valid	
SK6		0,786	Valid	
SK7		0,840	Valid	
SK8		0,754	Valid	
SK9		0,849	Valid	
SK10		0,713	Valid	
Motivasi Kerja (X3)	MK1	0,714	Valid	
	MK2	0,752	Valid	
	MK3	0,864	Valid	
	MK4	0,745	Valid	
	MK5	0,731	Valid	
	MK6	0,820	Valid	
	MK7	0,836	Valid	
	MK8	0,807	Valid	
	MK9	0,843	Valid	
	MK10	0,793	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,831	Valid	
	KK2	0,731	Valid	
	KK3	0,760	Valid	
	KK4	0,733	Valid	
	KK5	0,717	Valid	
	KK6	0,783	Valid	
	KK7	0,775	Valid	
	KK8	0,864	Valid	
	KK9	0,822	Valid	
	KK10	0,709	Valid	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji diatas, maka dapat diketahui bahwa seluruh indikator sudah memiliki nilai > 0.6 maka terhitung layak atau valid sehingga dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,649

Stres Kerja (X2)	0,618
Motivasi Kerja (X3)	0,628
Kinerja Karyawan (Y)	0,598

Sumber: Output, data primer diolah SmartPLS 3.0 (2024)

Discriminant Validity dapat dilihat pada nilai *square of Average Variance Extracted (AVE)*. *Discriminant Validity* atau nilai korelasi dikatakan dapat tercapai atau valid apabila nilai *AVE* > 0,5 dan nilai korelasi dinyatakan tidak valid apabila nilai *AVE* < 0,5 (Ghozali, 2015 dalam Laksono & Wardoyo, 2019).

Tabel 5. Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,939	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,931	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,933	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,925	Reliabel

Sumber: Output, data primer diolah SmartPLS 3.0 (2024)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua konstruk > 0,6 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *cronbach's alpha* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Tabel 6. Hasil Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,949	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,942	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,944	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,937	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2024)

Uji reliabilitas dinilai melalui 2 (dua) metode, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu variabel bisa dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila nilai *Composite Reliability* memiliki nilai > 0,7 (Ghozali, 2015 dalam Laksono & Wardoyo, 2019).

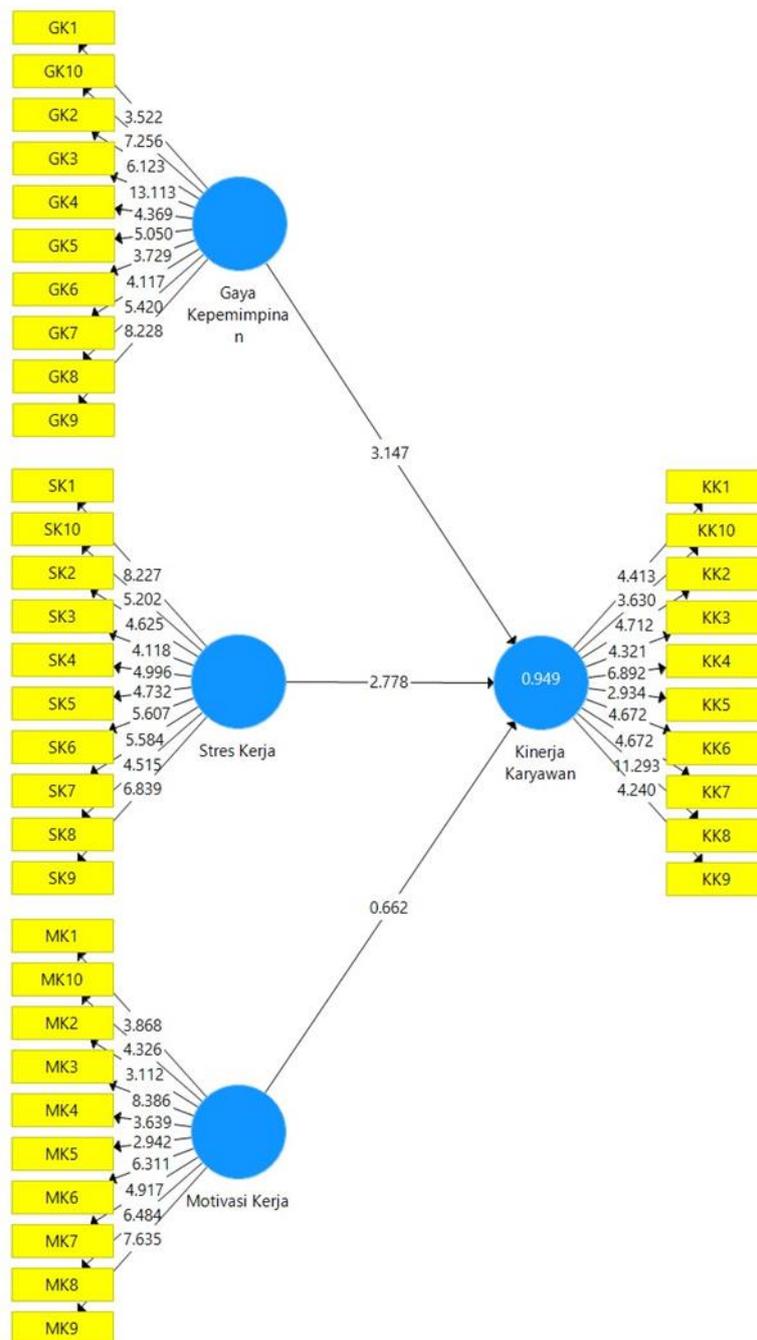
Tabel 7. R-Square

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,949	0,946

Sumber: Output, data primer diolah SmartPLS 3.0 (2024)

Dari tabel di atas dihasilkan nilai *R-Square* Kinerja Karyawan sebesar 0.949 dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Stres Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memberi nilai sebesar 0.949, dengan interpretasi bahwa variabel konstruk Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Stres Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dengan presentase yaitu sebesar 94,9% sisanya yaitu sebesar 5,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Gambar 5. Hasil Hipotesis Bootstrapping



Sumber : Output SmartPLS 3.0 (2024)

Tabel 8. Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,462	0,458	0,147	3,147	0,002
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0,444	0,448	0,160	2,778	0,006
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,080	0,079	0,121	0,662	0,508

Sumber: Output, data primer diolah SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada tabel *Path Coefficient* yang berfungsi untuk menguji apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Kriteria *Path Coefficient* yaitu sebesar 5%, $t = 1,96$. Apabila nilai t-statistik lebih besar ($>1,96$), maka hipotesis tersebut signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

PEMBAHASAN

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Bekasi Utara. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Pelatihan Kerja yaitu sebesar 3,147 dan P values 0,002 dinyatakan **signifikan** karena nilai t-statistik $> 1,96$ ($3,147 > 1,96$) dan P values ($0,002 < 0,05$), maka uji hipotesa 1 dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diartikan bahwa Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Bekasi Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Hartoko dan Fauzun (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Bekasi Utara. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Stres Kerja yaitu sebesar 2,778 dan P Values 0,006 dinyatakan **signifikan** karena nilai t-statistik $> 1,96$ ($2,778 > 1,96$) dan P values ($0,006 < 0,05$), maka uji hipotesa 2 dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diartikan bahwa Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Bekasi Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Simanjuntak dkk., (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Bekasi Utara. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 0,662 dan P Values 0,508 dinyatakan **tidak signifikan** karena nilai t-statistik $< 1,96$ ($0,662 < 1,96$) dan P values ($0,508 > 0,05$), maka uji hipotesa 3 dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Bekasi Utara. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian dalam jurnal Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Bekasi Utara. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Bekasi Utara. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika stres kerja semakin baik maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Variabel Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Bekasi Utara. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Pratama, M. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja (studi kasus pada pt. pegadaian (persero)). 21–22.
- Ahmad, Y., Tewel, 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), 2811–2820. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>
- Almadilla, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau. 96.
- Annisa, T. N. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Chaya Interfreight Cargo Jakarta).
- Araffat, M. Y., Ali, H., Bangsawan, M. I., Diarti, D. K., & Budiono, A. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 758–767. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2187>
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Ariana, R. (2019). Kepemimpinan Kinerja Karyawan. 1–23.
- Cahyani, I. A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 130–137. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.238>

- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906. <https://doi.org/https://doi.org/10.47492/jip.v1i9.348>
- Hartoko, G., & Fauzun, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Posco ICT Indonesia Bagian Central Maintenance Departement di Cilegon. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(02), 231–237. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i2>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Imam Ghozali. (2021). Konsep, Teknik dan aplikasi menggunakan SMARTPLS 3.0.
- Karim, K. (2022). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *Asean International Journal of Business*, 1(1), 24–33. <https://doi.org/10.54099/aijb.v1i1.68>
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *SOSAINS (Jurnal Sosial Dan Sains)*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>
- Pratama, R. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi.
- Rahayu, S., & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>
- Simanjuntak, D. Cl. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365. <https://doi.org/https://doi.org/10.59141/jist.v2i03.104>
- Siregar. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17 (jakarta)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Susanti, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Napolly Sentul Bogor. 106.
- Thang, D. Van, & Nghi, N. Q. (2022). The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 13(10), 404–412.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.13.1.0047>
- Zaputra, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau. 1(1).