
Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KUD Pakis)

Muhammad Ajye Saputra*

Achmad Agus Priyono**

Restu Millaningtyas***

Niput060817@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, work stress and work conflict on employee performance at KUD simultaneously or partially. This study uses quantitative research with a descriptive approach. The population in this study were KUD Pakis employees. The sampling technique used by the researcher is saturated sample or total sampling. Data analysis used multiple linear regression analysis which was processed with SPSS 25 software. The data collection method used was a questionnaire. The results showed that the variables of leadership, work stress and work conflict had a simultaneous effect on employee performance at KUD Pakis. The results of the study partially stated that the leadership variable had an effect on employee performance at KUD Pakis, the work stress variable had an effect on employee performance at KUD Pakis, and the work conflict variable had no effect on employee performance at KUD Pakis.

Keywords : *Leadership, Work Stress and Work Conflict on Employee performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Kinerja karyawan menurut Sari et al (2012) dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis yang terletak di Jln. Raya Asrikaton Kec. Pakis Kab. Malang merupakan koperasi yang bergerak pada bidang simpan pinjam, yang berdiri sejak tanggal 17 Maret 1978. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis telah memahami beberapa hal yang mendasar seperti *job description* atau tugas kerja yang sudah diberikan kepada semua karyawan di setiap bagian kerja. Budaya yang terjadi di Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis menekankan pengurus atau pengawas harus solid, melakukan kerjasama usaha, serta meningkatkan sumber daya manusia anggota atau kaderisasi. Tetapi, bagi karyawan sistem tersebut tidak berlaku dengan baik. Observasi yang peneliti lakukan terdapat beberapa fenomena permasalahan kinerja karyawan di KUD Pakis, yaitu dari kinerja karyawan. Selama ini sering mengalami penurunan. Perusahaan menerapkan sistem target bagi karyawan. Perusahaan melihat kinerja karyawan dari berapa banyak karyawan dinas luar memperoleh nasabah. Akan tetapi, target yang ditetapkan perusahaan untuk jumlah nasabah yang harus didapat jarang dicapai oleh karyawan.

Fenomena lain yang peneliti dapat adalah masalah karyawan sering terlambat dalam mengumpulkan laporan kerja. Laporan seharusnya dikumpulkan setiap minggu pertama di awal bulan, namun karyawan mengumpulkan tidak pada batas waktu yang

ditentukan.

Fenomena stres kerja dan konflik yang terjadi adalah karyawan selama wawancara menjelaskan bahwa sejauh ini belum ada dorongan atau motivasi untuk berkembang. Konsep penghargaan atas prestasi yang diraih oleh karyawan belum terlaksana, akibatnya karyawan merasa enggan untuk menunjukkan performa dan hasil kerja yang lebih dari potensi yang dimiliki. Karyawan menyayangkan kemampuan koperasi akan pemenuhan motivasi ini sebab motivasi akan keberadaan, yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan untuk berinteraksi dengan sosial tidak mampu diwujudkan.

Dilihat dari beberapa masalah diatas maka peneliti dalam hal ini mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Koperasi Unit Desa Pakis”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja (*Job Performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67).

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Rivai, 2012:164).

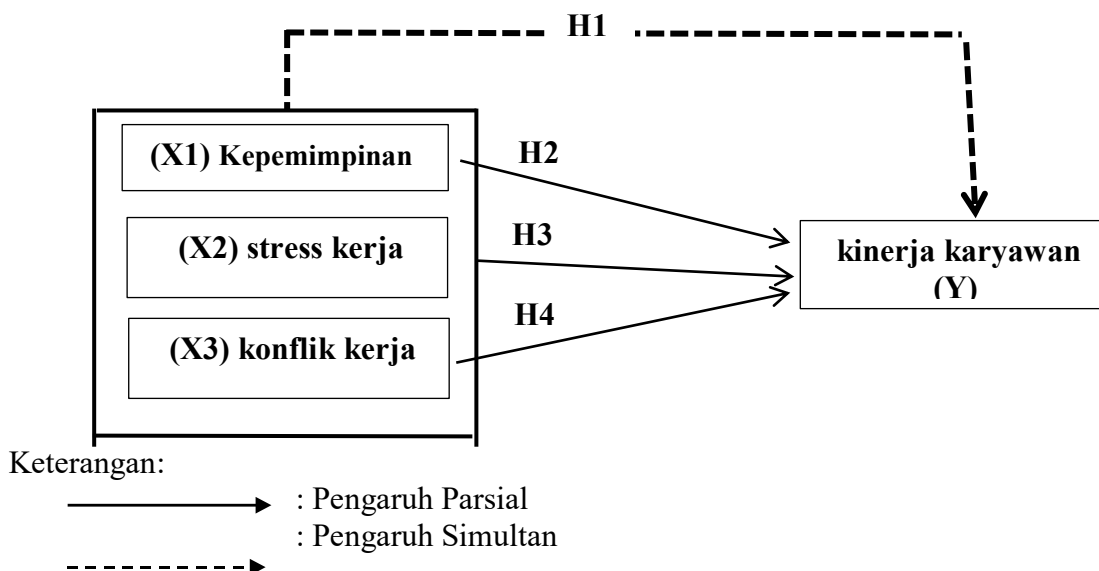
Stress Kerja

Stres kerja adalah 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 (Handoko, 2008:200).

Konflik Kerja

Konflik merupakan sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama (Robbins dan Judge, 2008:173).

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H₁ = Diduga Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja, dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₂ = Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.
- H₃ = Diduga stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.
- H₄ = Diduga konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Unit Desa Pakis Jl. Jl. Raya Asrikaton, Boko, Asrikaton, Kec. Pakis, Kabupaten Malang, Jawa Timur 6515.

Waktu Penelitian

waktu yang dilakukan untuk melakukan penelitian ini adalah bulan Desember 2021 sampai dengan Juli.

Populasi dan Sampel

Populasi keseluruhan atau populasi target dalam penelitian ini yaitu Karyawan Kantor Koperasi Unit Desa Pakis. Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 32 responden Karyawan KUD Pakis.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil sejumlah 32 orang.

NO.	UNIT	JUMLAH
1	Admin & Keuangan	3
2	Unit Kemitraan	1
3	Perd. Umum dan Jasa	5
4	Unit Swalayan	9
5	Simpan Pinjam	12
6	Staff Pengurus	1
7	Security	1
Jumlah		32

Sumber: KUD Pakis 2021

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil dari pengujian deskriptif statistik ada 84 data dalam penelitian ini :

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
X1	84	10,00	20,00	30,00	25,6190	,28488
X2	84	7,00	13,00	20,00	17,3690	,17827
Y	84	11,00	19,00	30,00	26,9048	,27132
Valid N (listwise)	84					

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2022

Hasil Pengujian

Penelitian ini, diuji dengan memakai analisis regresi berganda. Yang pertama uji normalitas, uji *multikolonieritas* dan uji *heteroskedastisitas*. Diolah dengan memakai SPSS 22.0.

Uji Normalitas

Metode yang digunakan memakai uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	32
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.72004567
Most Extreme Differences	
Absolute	.091
Positive	.072
Negative	-.091
Test Statistic	.091
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Berdasarkan uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal hal ini ditunjukkan dengan melihat nilai *asymptotic significant* 0,200 maka hasil uji normalitas didapatkan bahwa nilai *asymptotic significant* > 0,05 sehingga data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolonieritas

“Jika VIF variable independent < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka menandakan non multikolonieritas”.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta				Tolerance VIF
1(Constant)	7.526	3.841			1.959	.060	
X1	.615	.156	.544		3.932	.001	.999 1.001
X2	.274	.117	.437		2.341	.027	.548 1.823
X3	-.311	.109	-.532		-2.852	.008	.549 1.821

a. Dependent Variable: Y

Dari uji diatas dapat dilihat nilai VIF < 10 atau nilai toleransi $> 0,10$ jadi bisa diambil kesimpulan tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Jika nilai signifikan $> 0,05$ artinya terjadi homoskedastisitas tetapi ketika nilai signifikan $< 0,05$ dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas”. Ghazali (2018) Hasil Uji *Glejser* dapat diketahui pada tabel berikut :

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	3.053	2.186			1.397 .173
X1	-.168	.089	-.319		-1.888 .069
X2	.029	.066	.100		.436 .666
X3	.067	.062	.246		1.079 .290

a. Dependent Variable: ABS_RES

Maka dapat disimpulkan bahwa didapatkan nilai signifikansi > 0.05 sehingga dikatakan tidak terjadi heterosketastisitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Del	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.526	3.841			1.959 .060
X1	.615	.156	.544		3.932 .001
X2	.274	.117	.437		2.341 .027
X3	-.311	.109	-.532		-2.852 .008

Persamaanya ialah:

$$Y = 7,526 + 0,615X_1 + 0,274X_2 - 0,311X_3 + e$$

Dari model persamaan diatas, diperoleh persamaan regresi dengan penjelesan sebagai berikut:

- constant* (a)=7,526 menunjukkan bahwa ketika Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Konflik Kerja ada maka Kinerja Karyawan bernilai positif.
- Nilai b1= 0,615 koefisien bernilai positif yang artinya Kepemimpinan, berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- Nilai b2= 0,274 koefisien bernilai positif yang artinya stres kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- Nilai b3= -311 koefisien bernilai negatif, yang artinya Konflik Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	79.753	3	26.584	8.116	.000 ^b
Residual	91.715	28	3.276		
Total	171.469	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $8,116 >$ lebih dari F tabel yaitu 2,67 sehingga hipotesis H1 yaitu kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Apabila uji F lolos, maka model dalam penelitian layak untuk digunakan, artinya variabel bebas kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja layak digunakan untuk menduga variabel terikat kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Coefficients					
Del	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.526	3.841		1.959	.060
X1	.615	.156	.544	3.932	.001
X2	.274	.117	.437	2.341	.027
X3	-.311	.109	-.532	-2.852	.008

Berdasarkan tabel diatas, uji t dapat dianalisa:

1. Kepemimpinan

Variabel X1 dapat diketahui dari uji t yaitu kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 3.932 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

2. Stres Kerja

Variabel X2 dapat diketahui dari uji t yaitu stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2.341 dengan tingkat signifikansi 0,027 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

3. Konflik Kerja

Variabel X3 dapat diketahui dari uji t bahwa konflik kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -2.582 dengan tingkat signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_4 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	.465	.408	1.80985	1.714

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Tabel diatas menjelaskan berdasarkan koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0.408, hal tersebut menunjukkan bahwa 40,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Konflik Kerja.

Sedangkan sisanya (100%-40,8%) adalah 59,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan tersebut.

Implikasi Hasil Penelitian

a. Kepemimpinan, Stress Kerja, dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan manajemen Kepemimpinan, Stress Kerja, dan Konflik Kerja yang baik dapat membuat karyawan KUD Pakis semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mamahit (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, stress kerja dan konflik kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Khotimah, dkk (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, stress kerja dan konflik kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa H2 diterima yang artinya Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KUD Pakis. Berdasarkan hasil analisis responden yang mayoritas sangat setuju dan setuju bahwa dengan kemampuan pemimpin mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi dengan baik, mengendalikan diri dan bertanggung jawab berpengaruh pada kinerja Karyawan di KUD Pakis. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriatin dan Amelia (2021) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan penelitian yang dilakukan Mamahit (2016) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

c. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa H3 diterima yang artinya Variabel Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan karakteristik responden membuktikan bahwa salah satu penyebab rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh persoalan stress kerja karyawan. Secara deskriptif, sesuai dengan jawaban responden terhadap pernyataan yang penulis sebarakan yang menyangkut indikator stress kerja dapat dilihat angka capaian untuk variabel stress kerja tidak sesuai dengan standar tertinggi yang diharapkan. Artinya para karyawan masih sering mengalami stress dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suyantiningsih (2018), Septian dan Amelia (2021), Mamahit (2016), dan penelitian yang dilakukan Ekhsan dan Septian (2020) yang menyatakan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

d. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa H4 diterima yang artinya Variabel Konflik Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Robbin dan Judge (2008: 173) menyatakan Konflik merupakan sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif atau akan mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Berdasarkan indikator jawaban responden meskipun terjadi Konflik Kerja yang disebabkan kesalahan komunikasi dan interdependensi tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maruwu (2018) yang menyatakan bahwa Konflik Kerja tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suyantiningsih (2018), Septian dan Amelia (2021), Mamahit (2016), dan penelitian yang dilakukan Ekhsan dan Septian (2020) yang menyatakan bahwa Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan uraian hasil analisis penelitian yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Dari penelitian dan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan antara lain:

1. Hasil penelitian menyatakan pada variabel Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh simultan pada Kinerja Karyawan pada KUD Pakis.
2. Hasil penelitian menyatakan pada variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada KUD Pakis.
3. Hasil penelitian ini menyatakan pada variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis.
4. Hasil penelitian ini menyatakan pada variabel konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah:

1. penelitian ini hanya dilakukan di KUD Pakis, jadi hasil penelitian ini hanya dapat diterapkan pada Koperasi Unit Desa Pakis
2. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisioner oleh karena itu data yang diperoleh dikelola hanya berdasarkan yang telah didapatkan kuisioner
3. Variabel bebas yang digunakan untuk meneliti yaitu kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja hanya memiliki kontribusi sebesar 40,8% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, yang diterima 59,2%, didukung oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan penelitian ini sesuai dengan kenyataan dilapangan, sehingga perlu adanya saran dan pendapat antara lain: Bagi KUD Pakis

Adapun saran bagi perusahaan yaitu:

1. Dari penelitian yang telah dilakukan, Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan namun pada Pimpinan KUD Pakis perlu untuk mengerti dan mengetahui tanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya.
2. Dari penelitian yang dilakukan, Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian komunikasi yang baik antar karyawan harus ditingkatkan karena sangat penting demi kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan antar karyawan.
3. Dari penelitian yang dilakukan, Konflik Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti menyarankan pada KUD Pakis agar lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan terutama pada pekerjaan yang berlebihan agar karyawan bisa fokus dan tidak tertekan pada pekerjaan yang diembannya dan mendukung kelancaran kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian dengan topik yang sama diharapkan dapat menyempurnakan penelitian dengan menambah, mengurangi, dan mengganti dengan variabel-variabel lainnya yang juga mungkin mungkin berkontribusi dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat

mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Afrizal, Poundra Rizky, Mochammad Al Musadieq, and Ika Ruhana, ‘Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt . Taspen (Persero)’, *Academia*, 8.1 (2014), 1–10
- Arikunto, S. (2007). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ekhsan, Septian, ‘Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan’, *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1.1 (2021), 11–18 <<https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>>
- Mamahit, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening’, *JURNAL RISET BISNIS DAN MANAJEMEN*, 4.3 (2016), 335–50 <<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/12744>> [accessed 21 December 2021]
- Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Fakultas, Manajemen, Ekonomi Dan, Bisnis Universitas, and Sam Ratulangi, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening’, *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4.3 (2016) <<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/12744>> [accessed 21 December 2021]
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, M. Iqbal, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2002.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hamali, (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Kepemimpinan, Gaya, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening’, *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4.3 (2016), 335–50
- Kartono, (2008). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Khotimah, Siti, Hendra Jayusman, and Nanda Bahriah, ‘Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Karya Prima Pondasi’, *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 7.1 (2018), 9–22 <<https://doi.org/10.35449/jemasi.v15i2.39>>
- Khozin, Abror, ‘Persepsi Pemustaka Tentang Kinerja Pustakawan Pada Layanan Sirkulasi Di Perpustakaan Daerah Kabupaten Sragen’, *Menejemen*, 2013, 30–39 <http://eprints.undip.ac.id/40779/3/BAB_III.pdf>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Prilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung, Refika Aditama.
- Madali dan Purnama, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen, and Krida Wacana, ‘Pengaruh Emotional Quotient Terhadap Gaya Kepemimpinan , Stres Kerja , Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt . Karya Teknik Makmur’, 9.1 (2014), 9–18

- Mamahit, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening’, *JURNAL RISET BISNIS DAN MANAJEMEN*, 4.3 (2016), 335–50
<<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/12744>> [accessed 21 December 2021]
- Massie et all, ‘Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado’, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.002 (2018), 269323
<<https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851>>
- Nugroho, Rosalendro Eddy, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek’, *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9.2 (2019), 341
<<https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i2.007>>
- Oktavia, (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(1), 7–14.
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jdmp/article/download/555/405>
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Robbins dan Judge (2008). *Perilaku Organisasi (12th ed)*.(Diana Angelica, Penerjemah). Yukl,
- Robbins, P. Stephen, dan Judge. 2016. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*.Terj : Ratna Saraswati Dan Febriella Sirait. Jakarta : Salemba Empat
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, Rahmila, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid, and Rahmila Sari, ‘Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar’, *Jurnal Analisis*, 1.(2012), 87–93
- Siswandi (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono, ‘Metode Peneltiain Analisis Data’, 2013, 63–85, ‘Uji Formalitas’, *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2017), 1689–99
- Supriatin, Dyah, and Shella Rizqi Amelia, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Perwira Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1.1 (2021), 1–7
- Suyantiningsih, Tri, Anggara Ardy, and Dwi Puryanto, ‘Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Duta Karya (Jasa Parkir)’, *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 14.1 (2018), 1–9
<<https://doi.org/10.31851/jmwe.v14i1.1719>>
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono.(2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Tawas, Hendra, and Josiel Pandensolang, 'Pengaruh Diferensiasi, Kualitas Produk Dan Ekuitas Merek Terhadap Keputusan Pembelian Coca-Cola Pada Pt. Bangun Wenang Beverges Company Di Manado', *Emba*, 3.3 (2020), 1113–24
- Handoko. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Waruwu, Ahmad Aswan, 'Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara', *Jurnal Manajemen Tools*, 10.1 (2018), 41–52
- Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh. Jakarta: PT. Indeks.
- Yasa, I Gede Redita, and A.A. Sagung Kartika Dewi, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8.3 (2018), 1203
<<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>>

Muhammad Ajye Saputra* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Achmad Agus Priyono** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Restu Millaningtyas*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma