

GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, STRES KERJA, TEKNOLOGI INFORMASI, DAN KINERJA KARYAWAN

^aI Gusti Bagus Ari Pinatih, ^bA.A.N. Eddy Supriyadinata Gorda

^a PT. Bank Bukopin, Tbk., ^bUndiknas Graduate School

^agba.pinatih@gmail.com

ABSTRACT

Leadership style, workload, work stress, information technology, and performance of employees. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, workload, work stress, information technology, the performance of employees at PT. Bank Bukopin, Tbk. Denpasar Branch by analyzing the relationship between variables of leadership style, workload, work stress, information technology, and employee performance. Type of this research is quantitative with the questionnaire as a tool for data collection. For statistical analysis and hypothesis testing using Structural Equation Modeling (SEM). Respondents in this study were employees of PT. Bank Bukopin, Tbk. Branch Denpasar with 106 people in population. The results showed that only one variable that is not consistent with the hypothesis that no significant effect on the performance of the employee (workload). Style of leadership, information technology, and job stress produces positive and significant influence on employee performance. So, the company have to pay attention to the variables that affect the performance of employees in order to achieve the goals of the company.

Keywords: leadership style, work load, work stress, information technology, and employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Bank identik pengertiannya dengan penghimpunan dana. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1993 tentang Perbankan dinyatakan bahwa bank adalah suatu badan usaha yang kegiatannya menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan, dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat banyak. Bank dibagi menjadi beberapa jenis seperti Bank Umum (bank pemerintah ataupun swasta) serta Bank Perkreditan Rakyat (BPR).

Bank memiliki struktur organisasi yang cukup kompleks dengan perannya masing-masing. Cara kerja serta tanggung jawab yang besar pada karyawan bank menjadikan pekerjaan sebagai karyawan bank tak luput dari yang namanya beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang tinggi menjadikan seorang karyawan bank dituntut untuk bekerja ekstra sehingga kinerja seorang karyawan nantinya dapat dinilai dari pencapaian yang dihasilkan.

Bank merupakan suatu perusahaan yang mengedepankan pelanggan sebagai asset terbesar, maka hal tersebut sangat ditentukan oleh tingkat kinerja dan kemampuan karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Dengan peranan penting dan strategis yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, maka tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia menciptakan sumber keunggulan kompetitif pada organisasi tersebut.

Peranan manajemen SDM suatu perusahaan itu sendirilah yang sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang

paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan atau sebuah organisasi. Organisasi pada suatu perusahaan wajib untuk dapat membuat dan mengaplikasikan hal-hal positif untuk pengembangan sumber daya manusia. Strategi sumber daya manusia berkaitan dengan visi, misi strategi organisasi, SBU (*Strategy Business Unit*) dan juga strategi fungsional. Penentuan strategi sumber daya manusia perlu memperhatikan dan mempertimbangkan misi, visi serta strategi korporat, serta perlu dirumuskan secara logis, jelas, dan *aplicable*. Ketidaksesuaian strategi SDM dan strategi organisasi akan mempengaruhi pencapaian sasaran organisasi. Kemitraan dengan organisasi lain merupakan karakteristik untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi organisasi. Oleh sebab itu, *network structure* dan budaya organisasi yang mengacu pada inovasi, kreativitas dan belajar berkesinambungan (*continuous learning*) akan merupakan pilihan yang tepat bagi organisasi-organisasi yang ingin *survive* dan berkembang (Mariana, 2012).

Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam penegasan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap SDM yang bersangkutan.

Kinerja merupakan prestasi kerja pegawai dimana kinerja menunjukkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan hasil akhir baik kualitas serta kuantitas produksi dalam jangka waktu tertentu (Sitepu, I.U, 2014). Karyawan akan dinilai oleh perusahaan atau manajemen berdasarkan kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Semakin baik kinerja, maka peluang dalam pengembangan karir akan sangat terbuka. Namun, kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan tidak serta merta terjadi begitu saja. Timbal balik antara kedua belah pihak harus terjadi untuk dapat saling melengkapi. Berdasarkan beberapa literature yang ada, baik atau buruknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada pada perusahaan seperti:

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan selama ini dipandang memiliki pengaruh yang besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (Tampi, 2014). Beragam tipe kepemimpinan akan menghasilkan aura atau iklim kerja yang berbeda pula sehingga kinerja karyawan pun dapat diukur dari model kepemimpinan yang diterapkan. Sebagai contoh model kepemimpinan otoriter yang tegas dan keras, akan menjadikan karyawan mau tidak mau tunduk dan menjalankan apa yang menjadi tanggung jawabnya dengan dibawah tekanan yang tinggi. Hasil yang diperoleh mungkin saja sesuai harapan namun disisi lain, karyawan kemungkinan menjadi tidak betah berada pada iklim organisasi yang demikian. Maka dari itu, seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk dapat mengelola struktur organisasinya dalam mencapai tujuan bersama serta tujuan perusahaan.

Beban kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan, 1997 dalam Yurasti 2015). Yurasti (2015) kemudian menyimpulkan pada penelitiannya bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus dalam diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik ataupun psikis

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu hal yang berkaitan dengan kondisi fisik dan psikis atau mental seorang pegawai yang dipengaruhi oleh faktor tanggung jawab yang timbul atas pekerjaannya dalam suatu organisasi.

Teknologi Informasi

Teknologi informasi dapat diibaratkan sebagai dapur utama yang mengolah data yang terkumpul dari berbagai sumber, kemudian dilakukan pengolahan yang matang, sehingga menghasilkan suatu informasi yang berguna bagi pengguna. Era sekarang, pemanfaatan teknologi informasi menjadi hal yang sangat mutlak mengingat teknologi informasi sangat membantu berbagai jenis pekerjaan. Dunia perbankan tanpa teknologi informasi yang mumpuni, akan menjadikan suatu bank tersebut ditinggalkan oleh nasabah mengingat keinginan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat sangatlah besar. Hal ini menyebabkan peran teknologi informasi dalam membantu pekerjaan karyawan sangatlah penting guna memenuhi kebutuhan nasabah.

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui *stress reaction* dan *demands* (Saina, 2013).

Sementara itu, dikemukakan oleh Ivancevich et al (2007:295) pada Saina (2013) bahwa dari perspektif orang biasa, stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir, semua perasaan merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif. Stres merupakan hal yang tidak perlu dihindari, hanya saja perlu dimajamen agar stres dapat berakibat positif.

PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Denpasar merupakan suatu perusahaan perbankan milik swasta dimana PT. Bank Bukopin, Tbk. juga merupakan satu-satunya bank swasta yang masih ada campur tangan pemerintah dengan kepemilikan saham 11,43%. Untuk dapat memberikan layanan yang terbaik kepada masyarakat di bidang keuangan, PT. Bank Bukopin, Tbk. memiliki visi "Menjadi lembaga keuangan terkemuka dalam pelayanan jasa keuangan yang terintegrasi" serta misi "Memberikan solusi jasa keuangan yang unggul dan komprehensif yang memenuhi kebutuhan nasabah dalam dunia usaha, individu, dan keluarga" (http://www.bukopin.co.id/read/84/Visi_Misi.html).

Untuk dapat mewujudkan visi dan misi tersebut, setiap karyawan harus paham dan menerapkan budaya perusahaan dalam bekerja, yaitu "PRIDE" (*Professionalism, Respects Others, Integrity, Dedicated to Customer, Excellence*).

Untuk dapat mengaplikasikan budaya tersebut harus dimulai dari karyawan itu sendiri. Kemauan dari karyawan untuk dapat mengaplikasikan hal tersebut tentunya didorong oleh faktor-faktor lain yang menjadi *feedback* baginya. Diterapkannya budaya perusahaan secara maksimal akan mengakibatkan kinerja perusahaan semakin membaik. Atas dasar tersebut, orientasi pada sumber daya manusia menjadi hal utama yang wajib diperhatikan oleh manajemen agar dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Denpasar?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Denpasar?
3. Apakah teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Denpasar?
4. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap stres kerja?

6. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Denpasar?

Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Denpasar
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Denpasar
3. Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Denpasar
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Denpasar
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Denpasar.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah:

1. Manfaat teoritis, yaitu agar dapat menjadi bahan acuan terkait dalam penelitian berikutnya khususnya dalam hal faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis, yaitu dapat menjadi acuan atau bahan evaluasi bagi manajemen PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Denpasar.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kekuatan yang mempengaruhi orang lain kearah mencapai tujuan tertentu (Soekarno, 2015).

Nawawi (2011) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh untuk memotivasi karyawan sehingga mereka mau bekerja sesuai dengan pencapaian tujuan yang dikehendaki. Pimpinan berusaha agar para karyawannya mau dan mampu bekerja dengan optimal.

Menurut Yuki (2005) yang dijabarkan pada Rani Mariam (2009), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah seni mempengaruhi orang lain dalam sebuah organisasi yang dipimpin, dengan tujuan bersama tanpa paksaan untuk dapat merealisasikan apa yang menjadi visi misi organisasi.

Beban Kerja

Beban kerja pastinya dialami oleh setiap pegawai formal maupun non formal. Pengertian beban kerja itu sendiri beragam namun dengan konsep yang sama. Menurut Cooper yang dituangkan pada Yurasti (2015), beban kerja itu sendiri contohnya target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh seorang pegawai. Beban kerja yang cukup berat dirasa dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis seseorang.

Yurasti (2015) kemudian menyimpulkan pada penelitiannya bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus dalam diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik ataupun psikis.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu hal yang berkaitan dengan kondisi fisik dan psikis atau mental seorang pegawai yang dipengaruhi oleh faktor tanggung jawab yang timbul atas pekerjaannya dalam suatu organisasi.

Stres Kerja

Luthans (2006:440) pada Noviansyah dan Zunaidah (2011) mendefinisikan stres adalah respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menenpatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang.

Menurut Tukimin (2014) menyebutkan bahwa stres timbul akibat kepuasan kerja tidak berwujud dari pekerjaannya. Respon orang pada stresor bervariasi menurut kepribadian mereka, sumber daya yang tersedia untuk membantu menanggulunginya, dan konteks di mana stres terjadi. Ketika tingkat stres relatif rendah pada saat menguasai sumber daya, stres dapat menjadi kekuatan positif, menstimulasi perubahan yang diinginkan dan pencapaian hasil.

Menurut Lilis (2008), stres kerja adalah respon adaptif, tanggapan, penyesuaian diri terhadap suatu kondisi antara individu dan lingkungan. Stres yang rendah dan berlebihan akan menyebabkan lesu, malas, cepat bosan, kehilangan efisiensi, kecelakaan kerja, serta kelelahan fisik.

Berdasarkan pengertian dan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu hal yang berkaitan dengan tekanan-tekanan, gangguan, ketegangan, ketidaknyamanan seseorang terhadap suatu hal yang dipengaruhi oleh faktor-faktor disekitarnya.

Teknologi Informasi

Teknologi informasi adalah pemanfaatan *hardware* dan *software* yang digunakan untuk penyimpanan (*store*), penemuan kembali (*retrieve*), dan memanfaatkan (*use*) informasi. (Wikipedia pada Ishak 2008).

Teknologi informasi meliputi segala cara atau alat yang terintegrasi yang digunakan untuk menjangkau data, mengolah dan mengirimkan atau menyajikan secara elektronik menjadi informasi dalam berbagai format yang bermanfaat bagi pemakainya (Rahmawati, dkk).

Maharsi (2000) menyebutkan bahwa teknologi informasi sebagai perpaduan antara teknologi komputer dan telekomunikasi dengan teknologi lainnya seperti perangkat keras, perangkat lunak, database, teknologi jaringan, dan peralatan telekomunikasi lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah perpaduan antara perangkat keras (*hardware*) yang didalamnya berisikan perangkat lunak (*software*) yang siap digunakan oleh pengguna (*user / brainware*) untuk dapat mengolah data menggunakan teknologi sehingga menjadi informasi yang digunakan sebagai laporan untuk pengambilan keputusan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Masitahsari, 2015).

Menurut Mangkunegara (2010:9) pada (Masitahsari, 2015) mengemukakan pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

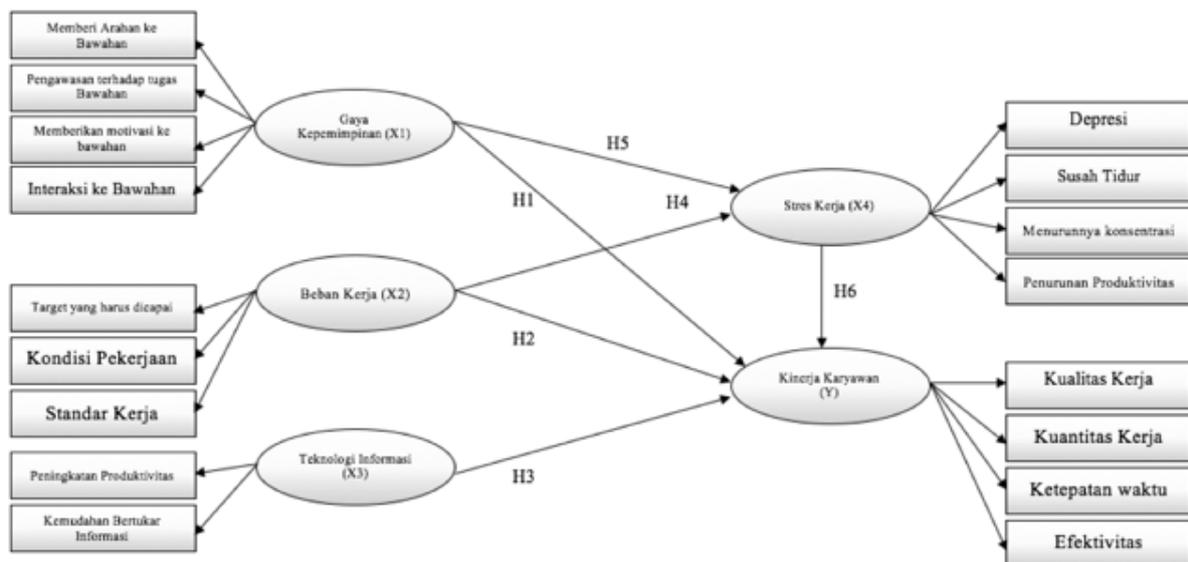
Menurut Russell dan Bernadin (1993:135) yang juga dituangkan pada (Masitahsari, 2015) mengemukakan bahwa *performance* (kinerja) adalah catatan yang di hasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:9) pada Sukmarwati, dkk, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari suatu proses yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai dimana kinerja ini akan menjadi nilai dimata manajemen apakah karyawan bersangkutan berprestasi atau tidak.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawan.
2. Semakin berat beban kerja karyawan maka semakin turun kinerja karyawan.
3. Semakin baik pemanfaatan teknologi informasi maka semakin bagus kinerja karyawan.
4. Semakin berat beban kerja karyawan maka semakin tinggi stres kerja karyawan.
5. Semakin buruk gaya kepemimpinan, semakin tinggi stres kerja karyawan.
6. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan.

METODE

Populasi dan Sampel Penelitian

Syarat cakupan populasi dari penelitian ini antara lain :

- 1) Merupakan PT. Bank Bukopin Tbk, Cabang Denpasar yang telah bekerja selama 6 (enam) bulan atau lebih. Hal tersebut karena karyawan yang bekerja selama minimal enam bulan telah mengalami pergantian pemimpin cabang.
- 2) Merupakan karyawan tetap atau karyawan kontrak, namun bukan merupakan sopir, satpam, *cleaning service* atau pegawai *outsourcing*.

Populasi pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Denpasar berjumlah 106 orang. Berdasarkan populasi tersebut yang berjumlah 106 orang, maka pada penelitian ini menggunakan sensus atau dengan kata lain semua populasi digunakan sebagai sampel. Sensus ini dilakukan dengan pertimbangan populasi yang ada tidak terlalu banyak dan memungkinkan untuk dijangkau atau dilakukan penelitian.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan cara menyusun daftar pertanyaan, dimana setiap pertanyaan disediakan pilihan jawaban dengan masing-masing jawaban merupakan kisaran nilai yang dijawab menurut pandangan responden. Menurut Hendri (2009) menyatakan bahwa kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang akan digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari sumbernya secara langsung melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan.

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 2 bagian, yaitu berisikan pertanyaan-pertanyaan tentang demografi responden dan berisikan tentang pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian ini. Setiap pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada responden merujuk kepada skala *agree disagree*, yakni disediakan 10 pilihan jawaban yaitu dari 1 sampai dengan 10 dimana semakin tinggi nilai yang diberikan, berarti tingkat setuju juga semakin tinggi.

Konsep pengukuran masing-masing variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Jawaban	Sangat Tidak Setuju ←—————→ Sangat Setuju									
Skor/nilai	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Teknik Analisa Data

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan reabilitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel serta konsistensi data yang diperoleh. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,30$ (Sugiyono, 2015:178). Sedangkan untuk reabilitas apabila nilai koefisien $\alpha \geq 0,5$ maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut *reliable* (Ferdinand, 2014)

2. Evaluasi Normalitas Data

Evaluasi normalitas data dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio (c.r.)* dari *skewness value* dan *kurtosis value* sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01. Data dapat disimpulkan mempunyai distribusi normal jika *c.r. skewness value* (nilai kemencengan data) dan *c.r. kurtosis value* (nilai keruncingan data) di bawah harga mutlak 2,58 (Ferdinand, 2014:110).

3. Pengujian Analisis Faktor Konfirmatori (CFA)

Analisis faktor konfirmatori dimaksudkan untuk menganalisis tingkat validitas dari data yang ada dalam penelitian ini. Sebuah indikator signifikan mengkonfirmasi variabel laten jika memiliki nilai lamda (λ) / *Regression Weight* $\geq 0,50$ dan nilai *Critical Ratio (C.R.)* $\geq 2,00$ (Ferdinand, 2014:24-25)

4. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Pengujian model ini menggunakan beberapa fit indeks untuk mengukur seberapa kesesuaian dari model penelitian yang sedang dikembangkan. Hal yang diuji pada penelitian ini adalah *Chi-square*, *CMIN/DF*, *GFI*, *TLI*, *CFI*, dan *RMSEA*.

5. Analisis Pengaruh dengan SEM

Tahap selanjutnya adalah analisis pengaruh dengan *Structural Equations Model (SEM)*. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antarvariabel yang sudah tertera pada kerangka pemikiran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan analisis data sampel, langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Keterangan:

- X1 : Gaya kepemimpinan
- X2 : Beban kerja
- X3 : Teknologi informasi
- X4 : Stres Kerja
- Y : Kinerja Karyawan

a. Hipotesis 1 (H₁) : Semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawan.

Nilai p value pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah sebesar 0,028 dengan nilai estimate sebesar 0,449. Nilai signifikan < 0,05 dan nilai estimate yang bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh X1 terhadap Y adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti **Hipotesis 1 terbukti dan signifikan.**

b. Hipotesis 2 (H₂) : Semakin berat beban kerja karyawan maka semakin turun kinerja karyawan.

Nilai p value pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah sebesar 0,035 dengan nilai estimate sebesar 0,951. Nilai signifikan < 0,05 dan nilai estimate yang bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh X2 terhadap Y adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti **hipotesis 2 tidak terbukti.**

c. Hipotesis 3 (H₂) : Semakin baik pemanfaatan teknologi informasi maka semakin bagus kinerja karyawan.

Nilai p value pengaruh variabel X3 terhadap Y adalah sebesar 0,018 dengan nilai estimate sebesar 0,428. Nilai signifikan < 0,05 dan nilai estimate yang bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh X3 terhadap Y adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti **hipotesis 3 terbukti dan signifikan.**

d. Hipotesis 4 (H₄) : Semakin berat beban kerja karyawan maka semakin tinggi stres kerja karyawan.

Nilai p value pengaruh variabel X2 terhadap X4 adalah sebesar 0,009 dengan nilai estimate sebesar 0,836. Nilai signifikan < 0,05 dan nilai estimate yang bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh X2 terhadap X4 adalah positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis 4 terbukti dan signifikan.**

e. Hipotesis 5 (H₅) : Semakin buruk gaya kepemimpinan, semakin tinggi stres kerja karyawan.

Nilai p value pengaruh variabel X1 terhadap X4 adalah sebesar 0,222 dengan nilai estimate sebesar 0,148. Nilai signifikan > 0,05 dan nilai estimate yang bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh X1 terhadap X4 adalah positif namun tidak signifikan. Hal ini berarti **hipotesis 5 tidak terbukti.**

f. Hipotesis 6 (H₆) : Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan.

Nilai p value pengaruh variabel X4 terhadap Y adalah sebesar 0,030 dengan nilai estimate sebesar -0,818. Nilai signifikan > 0,05 dan nilai estimate yang bertanda negatif menunjukkan bahwa pengaruh X1 terhadap Y adalah negatif dan signifikan. Hal ini berarti **hipotesis 6 terbukti dan signifikan.**

g. Pengaruh X1, X2, X3, X4 terhadap Y

Setelah didapatkan model struktural yang fit dengan data penelitian, maka model tersebut selanjutnya akan diestimasi dengan metode *Maximum Likelihood* untuk menguji hipotesis penelitian. Estimasi model menggunakan teknik *Maximum Likelihood*

Estimation (ML) sangat sensitif kepada taburan data yang tidak normal (Hair, Anderson, Tatham & Black 1998). Sebagai alternatif jika taburan data tidak normal teknik *Bootstrapping* boleh digunakan (Arbuckel & Wothke, 1999; Boomsma, 2000). Berikut ini adalah hasil estimasi model struktural dengan metode *Bootstrapping* tersebut

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
X4 <--- X1	,148	-,071	,373	,222
X4 <--- X2	,836	,646	,951	,009
Y <--- X1	,449	,132	1,066	,028
Y <--- X2	,951	,365	3,394	,035
Y <--- X3	,424	,200	,782	,018
Y <--- X4	-,818	-4,105	-,274	,030

	Estimate
X4	,720
Y	,698

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh 2 persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,449X1 + 0,951X2 + 0,424X3 - 0,818 X4$$

$$X4 = 0,148X1 + 0,836X2$$

1. Pada persamaan pertama, koefisien standar regresi Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,449, koefisien standar regresi beban kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,951, koefisien standar regresi Teknologi Informasi (X3) adalah 0,424 dan koefisien standar regresi X4 terhadap Y adalah -0,818. Koefisien standar regresi beban kerja (X2) adalah yang terbesar dari yang lainnya, yang berarti variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari keempat variabel eksogen tersebut adalah variabel beban kerja.
2. Pada persamaan kedua, koefisien standar regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0,148 dan koefisien standar regresi variabel Beban Kerja (X2) adalah 0,836. Koefisien standar regresi Beban Kerja (X2) adalah yang terbesar, yang berarti stres kerja paling banyak dipengaruhi oleh beban kerja (X2).
3. Nilai *Squared Multiple Correlations* variabel Y adalah 0,698, yang berarti besar pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), teknologi informasi (X3) dan stres kerja (X4) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 69,8% sedangkan sisanya sebanyak 30,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar keempat variabel eksogen tersebut. Selanjutnya, nilai *Squared Multiple Correlations* variabel X4 adalah 0,720, yang berarti besar pengaruh secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 72%, sedangkan sisanya sebanyak 28% dipengaruhi oleh faktor lain di luar kedua variabel tersebut.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan diatas, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan di PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Denpasar, maka semakin baik pula kinerja karyawan.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Semakin tinggi beban kerja karyawan maka akan semakin melatih kemampuan dan pengalaman

karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang semakin baik. Simpulam kedua ini tidak sesuai dengan hipotesis yang ada.

3. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan. Semakin baik pemanfaatan teknologi informasi maka semakin bagus kinerja karyawan. Hal ini berarti pemanfaatan teknologi informasi di PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Denpasar sangat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Pengaruh beban kerja terhadap stres karyawan adalah positif dan signifikan. Semakin berat beban kerja karyawan maka semakin tinggi stres kerja karyawan. Hal ini berarti tingkat stres kerja yang dialami karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Denpasar sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi.
5. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap stres karyawan adalah positif namun tidak signifikan. Gaya kepemimpinan yang terlalu tinggi dan perfeksionis justru mampu memicu timbulnya stres karyawan.
6. Pengaruh stres karyawan terhadap kinerja karyawan adalah negatif dan signifikan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan.
7. Variabel Gaya kepemimpinan mampu berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan tanpa harus dimediasi oleh stres kerja.
8. Variabel Beban Kerja mampu berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan tanpa dimediasi oleh stres kerja.

Saran

Sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Manajemen PT. PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Denpasar dipandang perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan hasil penelitian ini. Hasil penelitian menyebutkan bahwa yang paling berpengaruh secara simultan adalah Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja dimana persentasenya mencapai 72%. Hal ini tentunya menjadi perhatian khusus dalam pengembangan kinerja karyawan.
2. Kinerja karyawan secara simultan dari keempat variabel (Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Teknologi Informasi, dan Stres Kerja) adalah sebesar 69,8% sedangkan sisanya sebanyak 30,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar keempat variabel eksogen tersebut. Lebih dari 50% keempat variabel tersebut berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan sehingga perlu juga mendapat perhatian lebih.
3. Manajemen PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Denpasar diharapkan dapat memperhatikan kinerja karyawan dengan cara membangun sistem kerja yang bagus baik dari segi fasilitas, beban kerja, bobot kerja, serta hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Selain itu pula untuk dapat melakukan evaluasi secara internal baik antarmanajemen maupun dengan karyawan agar tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai.
4. Hasil penelitian ini hendaknya dapat dipergunakan sebagai bahan untuk penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian.

REFERENSI

- Agus dan Subudi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kinerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol. 5 No. 2.
- Alanita, Ni Putu dan Suaryana, IGN A. 2014. Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Individu. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 6.1. p 33-45
- Almasitoh, Ummu H. 2011. Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. Jurnal Psikologi Islam. Vol. 8 No.1. p. 63-82.
- Aman. 2007. Metode Penelitian Kualitatif. Makalah Diklat. FISE UNY.

- Anita, dkk. 2013. Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol. 2 No.1
- Anwar, Ruyatnasih. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang. *Jurnal Manajemen*. Vol. 10 No. 3.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metode Penelitian (Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis)*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Arbuckle, J.L., & Wothke, W. 1999. *Amos 4.0 User's Guide*. Chicago, USA: Small Water Corporation.
- Astianto, Anggit. 2014. Pengaruh Stres dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 3 No. 7.
- Boomsma, A. 2000. Reporting analyses of covariance structure. *Structural Equations Modeling (4th. Ed.)* New York: Longman Inc. *Structural Equations Modeling : Concepts, issues and applications* (pp. 37-55). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Diana. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUD Dr. Kariadi Semarang. Diakses melalui link : http://eprints.dinus.ac.id/8829/1/jurnal_13616.pdf
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen; Aplikasi model-model rumit dalam penelitian untuk skripsi, tesis dan disertasi doktor*. Semarang: Seri Pustaka Kunci-AGF Books.
- Ferdy. 2014. Persepsi Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan Langsung di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 2 No. 1.
- Hair, J.F. JR., Anderson, R.E, Tatham, R.L. & Black, W.C. 1998. *Multivariate Data Analysis. Fifth Edition*. Prentice Hall, International, Inc
- Hamdani dan Handoyo. 2012. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol.1, No. 03
- Hariato, Feri, dkk. 2008. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Proyek Mall Yani Golf di Surabaya. *Jurnal IPTEK*. Vol. 11 No. 3.
- Hariyanto, Anton (--). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Sistem Manajemen Mutu, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen Akademi Sekretari dan Manajemen Don Bosco. Makalah. Program Studi Pascasarjana Universitas Gunadarma.
- Hidayatullah. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik dan Non Kharismatik terhadap Kinerja ditinjau dari Motivasi Pegawai Negeri Sipil (di Dinas Kesehatan Kab. Kutai Kartanegara)", Tesis, Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Kedokteran Keluarga, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Ishak. 2008. Pengelolaan Perpustakaan Berbasis Teknologi Informasi. *Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi*. Vol. 4 No. 2.
- Janti, Suhar. 2014. Analisis Validitas dan Reliabilitas dengan Skala Likert Terhadap Pengembangan SI/TI dalam Penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Strategic Planning pada Industri Garmen. *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains Dan Teknologi*. Yogyakarta.
- Kristiyanti, Mariana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Strategi Menghadapi Persaingan Global. *Majalah Ilmiah Informatika*. Vol. 3 No.2.
- Kusnadi, Miqdad A. 2014. Hubungan antara Beban Kerja dan Self-Efficacy dengan Stress Kerja pada Dosen Universitas X. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. Vol. 3 No.1.
- La Media. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor X. Makalah Seminar Nasional Sistem Informasi Indonesia. SESINDO.

- Lilis Dian P. 2008. "Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang". Tesis. Pascasarjana Universitas Sumatra Utara Medan.
- Maharsi, Sri. 2000. Pengaruh Perkembangan Teknologi Informasi Terhadap Bidang Akuntansi Manajemen. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 2 No. 2.
- Mardiana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*. Vol. 2. No.1.
- Mariam, Rani. 2009. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)", Tesis, Program Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Martini dan Fadli. 2010. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang. *Jurnal Solusi*, Vol. 9 No. 17. p. 73-96
- Masitahsari, Ummi. 2015. Analisis Kinerja Pegawai di Puskesmas Jongaya Makassar. *E-Jurnal Unhas*.
- Mauli, dkk. 2012. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Vol. 1. No. 1. p. 10-18
- Mokhlas. 2011. Pengaruh Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Mediasi Sistem Informasi Akuntansi pada CV. Aneka Ilmu Semarang. *Fokus Ekonomi*. Vol. 6. No. 2.
- Monica, Sinta. 2014. Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Makalah. Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia.
- Mujiatun, Siti. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 11 No. 1.
- Muljono, Pudji. 2002. Penyusunan dan Pengembangan Instrumen Penelitian. Lokakarya Peningkatan Suasana Akademik Jurusan Ekonomi FIS-UNJ.
- Murdiyani, Hetty. 2009. "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Tetap (Studi Kasus Di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya)", Tesis, Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Kedokteran Keluarga, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Nawawi, Sibali. 2011. Pengaruh Perubahan Gaya Kepemimpinan, serta Implikasinya terhadap Motivasi Karyawan (Studi pada Perusahaan Tambang PT. Kaltim Prima Coal Sangata Kalimantan Timur Pasca Perubahan Kepemilikan). *Jurnal Eksis*. Vol. 7 No. 2. p. 1816-2000.
- Noviansyah & Zunaidah. 2011. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol.9 No.18
- Raharjo, S.T. dan Nafisah, Durrotun. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Vol. 3. No.2.
- Rahmawati, dkk (--). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Administrasi dan Pengaruh Kualitas Pelayanan Pegawai Administrasi Terhadap Kepuasan Mahasiswa di Lingkungan FISE UNY. Makalah. FISE. UNY
- Respati, Harianto. 2008. Pengendalian Teknologi Informasi Bank Pada Era Cyberbanking. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*. Vol. 4. No. 3.
- Saina, Nur. 2013. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No.3.
- Sarita, Permata Dewi. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group). *Jurnal Nominal*. Vol. 1 No. 1.

- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sentot Iskandar dan Gredi Granada Sembada. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, & Entrepreneurship*. Vol. 6. No. 1. p 26-38.
- Siregar, Handayani A dan Suryanawa, I Ketut. 2008. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Denpasar Barat, Makalah, Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Denpasar.
- Siska, APP. 2011. Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang. *Majalah Ilmiah Informatika* Vol. 2 No.1.
- Sitepu, IU. 2014. Manajemen dan Keterampilan Kinerja Pegawai pada Asuransi Jiwa XXX. *Jurnal Saintech*. Vol. 06.
- Soekarso, Iskandar Putong. 2015. *Kepemimpinan*. Diakses melalui link GoogleBooks: <https://goo.gl/aZKpPI>
- Soesanto, Yoyok dan Kusuma, Aster A. 2014. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 2 No.2.
- Soleman, Aminah. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weicht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*. Vol. 05. No. 02
- Sumarji dan Suwanto, Eko. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Pengairan dan ESDM Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*. Vol. 02 No. 04.
- Sukmarwati, dkk (—). Analisis Kinerja Pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. *Artiker Jurnal*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Diponegoro.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"*. Vol. III. No. 4.
- Tejasurya, Michael Arviano (--). "Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Pra Purna Karya di Damatex Salatiga". Makalah. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Tukimin. 2014. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. *Jurnal Kultra*. Vol. 15 No.1.
- Tumbol, dkk. 2014. Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik, dan Laissez Faire terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada KPP Pratama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 2 No. 1.
- Widodo, Prasetyo Budi. 2006. Reliabilitas dan Validitas Konstruk Skala Konsep Diri untuk Mahasiswa Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*. Vol. 3. No. 1.
- Widyatmini dan Luqman Hakim. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol. 13 No. 2.
- Wiranatha, Anak Agung. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Stres Karyawan (Studi Kasus: CV. Mertanadi). *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*. Vol. 15 No. 2.
- Yancomala, Olyvia. 2014. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 2 No.1
- Yudha, dkk. 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol. VI, No. 1.
- Yurasti. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian Perdagangan dan IKM (Koperindag & UKM) Kabupaten Pasaman Barat. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol. 3. No. 1.