

PENGARUH STRESS KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG  
SALES DAN DELIVERY PT RAM ARMALIA GROUP DIKOTA  
BANDUNG

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat  
Menempuh Ujian Sidang Sarjana pada  
Program Studi Pendidikan Bisnis



Disusun oleh :  
**WINDA NISA FITRIANI**  
1704577

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN BISNIS  
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
2023

**PENGARUH STRESS KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG SALES DAN DELIVERY  
PT RAM ARMALIA GROUP DIKOTA BANDUNG**

Oleh:  
Winda Nisa Fitriani  
1704577

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

©Winda Nisa Fitriani Universitas Pendidikan Indonesia  
Januari 2023

Hak Cipta dilindungi undang-undang  
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,  
dengan dicetak ulang, difotocopy, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH STRESS KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG SALES DAN DELIVERY  
PT RAM ARMALIA GROUP DIKOTA BANDUNG

Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh :

*Prof. Dr. H. Hari Mulyadi*  
Pembimbing I

Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si  
NIP. 195905151 98601 1 001

Pembimbing II

*Masharyono*  
Masharyono, AP., S.Pd., M.M  
NIP. 19811115 201404 1 002

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Pendidikan Bisnis

*Dr. Puspo Dewi Dirgantari*  
Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., MT., MM  
NIP. 19820830 200502 2 003

Tanggung Jawab Yuridis  
Ada Pada Penulis

*Winda Nisa Fitriani*

Winda Nisa Fitriani  
NIM. 170457

## PERNYATAAN KEASLIAN ISI SKRIPSI

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sales dan Delivery PT RAM Armalia Group dikota Bandung”** beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko ataupun sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian skripsi ini.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Bandung, Januari 2023  
Yang Membuat Pernyataan

Winda Nisa Fitriani  
NIM. 1704577

## ABSTRAK

Winda Nisa Fitriani (1704577), “**Pengaruh Stress Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sales dan Delivery PT RAM Armalia Group dikota Bandung**”. Di bawah bimbingan Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si. & Masharyono, A.P., S.Pd., M.M.

Kebutuhan manusia dalam perusahaan sebagai pegawai perlu diketahui agar perusahaan mengerti bagaimana setiap pegawai mau bekerja dan bertindak sesuai dengan yang digariskan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena besarnya peran pegawai dalam sebuah perusahaan sebagai penggerak utama dari sumber daya lain, perusahaan harus memberi perhatian khusus pada pegawai terutama terkait kinerja. Salah satu perusahaan yang memperhatikan pentingnya kinerja pegawai di Indonesia adalah PT RAM Armalia Group. PT RAM Armalia Group merupakan perusahaan dalam bidang produk industri peralatan rumah tangga. Adapun strategi untuk meningkatkan kinerja dengan upaya meminimalisir adanya stress kerja dan memperbaiki kepemimpinan transformasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Tingkat stress kerja; 2) Gambaran kepemimpinan transformasional 3) Tingkat kinerja 4) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja 5) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dengan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan ialah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan 1) Tingkat stress kerja termasuk dalam kategori tinggi 2) Kepemimpinan transformasional dalam kategori efektif 3) Kinerja berada dalam kategori tinggi 4) Stress kerja berpengaruh signifikan sebesar 80,2% terhadap kinerja 5) Kepemimpinan transformasional signifikan sebesar 79,6% terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis merekomendasikan terkait stress kerja, perusahaan harus bisa mengatur waktu kerja yang efisien dan melengkapi peralatan yang kurang sehingga mengurangi stress kerja pada pegawai, Sedangkan untuk kepemimpinan transformasional di PT RAM Armalia Group harus dapat ditingkatkan pada aspek semangat. Sedangkan variable kinerja harus memperhatikan aspek kuantitas kerja. Adapun implikasi jika kinerja pegawai tinggi agar berdampak pada produktifitas.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Stress Kerja, Kinerja, PT RAM**

## ***ABSTRACT***

Winda Nisa Fitriani (1704577), “**The Influence of Work Stress and Transformational Leadership on the Performance of Sales and Delivery Employees of PT RAM Armalia Group in the city of Bandung**”. Under the guidance of Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si. & Masharyono, A.P., S.Pd., M.M.

Human needs in the company as employees need to be known so that the company understands how each employee wants to work and act in accordance with what is outlined in achieving company goals. Because of the large role of employees in a company as the prime mover of other resources, companies must pay special attention to employees, especially related to performance. One company that pays attention to the importance of employee performance in Indonesia is PT RAM Armalia Group. PT RAM Armalia Group is a company in the field of household appliances industry products. The strategy for improving performance is by minimizing work stress and improving the company's transformational leadership. This study aims to determine 1) the level of work stress; 2) The description of transformational leadership 3) The level of performance 4) The effect of work stress on performance 5) The effect of transformational leadership on performance. The type of research used is descriptive verification with quantitative methods. The sample used in this study was 100 employees. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression. The results showed 1) The level of work stress is included in the high category 2) Transformational leadership is in the effective category 3) Performance is in the high category 4) Work stress has a significant effect of 80.2% on performance 5) Transformational leadership has a significant effect of 79.6% on performance. Based on the results of this study, the authors recommend that related to work stress, companies must be able to manage work time efficiently and complete equipment that is lacking so as to reduce work stress on employees. Meanwhile, transformational leadership at PT RAM Armalia Group must be able to improve on the spirit aspect. While the performance variable must pay attention to the quantity of work aspects. The implication if the employee's performance is high so that it has an impact on productivity.

**Keywords: Leadership, Work Stress, Performance, PT RAM**

## KATA PENGANTAR

Terima kasih penulis ucapkan atas rasa syukur kepada Allah SWT, Alhamdulillah atas ridho, rahmat taufik dan hidayah, karena dengan rahmatnya penulis menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

Judul skripsi ini adalah “Pengaruh Stress Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sales dan Delivery PT RAM Armalia Group dikota Bandung” disusun untuk memperoleh temuan mengenai pengaruh stress kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini dengan harapan dapat bermanfaat dan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi kemajuan dunia pendidikan. Namun demikian apabila masih terdapat kekurangan, meskipun dengan kerendahan hati penulis berharap kritik dan saran yang membangun dapat dijadikan masukan untuk perbaikan penyusunan skripsi.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memenuhi harapan semua pihak, Terima kasih.

Bandung, Januari 2023  
Yang Membuat Pernyataan

Winda Nisa Fitriani  
NIM. 1704577

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. yang telah memberikan nikmat sehat, karunia dan nikmat iman sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, karena skripsi ini tidak akan terwujud tanpa pertolongan dan jalan-Nya. Penulis sangat berterima kasih yang amat besar kepada orang tua penulis Ibunda tercinta. Ibu Ine Sundayani yang selalu memberikan kasih sayang yang besar, motivasi, perhatian, dan memberikan dukungan moril dan materil serta do'a yang selalu mengiringi penulis. Semoga semua yang telah penulis usahakan menjadi sebuah kebanggaan bagi Ibunda dan Ayahanda. Selanjutnya penulis ucapkan terimakasih pula kepada adik tercinta Wily Wibawa Nugraha dan Wilgan Ramadhan Jaya Nugraha atas do'a motivasi, semangat dan kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis, juga penulis ucapkan terimakasih kepada keluarga besar yang telah mendukung, memberi motivasi, memberisemangat yang mendatangkan kegembiraan dalam proses kuliah dan penyusunan skripsi selama ini.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih yang sangat dalam dan penghargaan setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang membantu penyelesaian skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M.Pd., MA. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman., M.S. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Bapak Dr. Lili Adi Wibowo, S. Pd, S. Sos, M.M. selaku wakil dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
4. Ibu Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., MM. Ketua Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
5. Lisnawati, S.Pd., MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dalam penyelesaian kontrak mata kuliah selama masa perkuliahan penulis di kampus. Semoga Allah Swt. memberikan balasan dengan pahala amalan baik dan penuh keberkahan hidup
6. Bapak Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi I, yang telah meluangkan waktunya untuk selalu membimbing dan penuh kesabaran, ketelitian, membantu penulis dalam menyusun skripsi. Semoga Allah Swt. memberikan balasan dengan pahala amalan baik dan penuh keberkahan hidup



7. Bapak Masharyono, AP., S.Pd., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi II, yang telah meluangkan waktunya untuk selalu membimbing dan penuh kesabaran, ketelitian, membantu penulis dalam menyusun skripsi. Semoga Allah Swt. memberikan balasan dengan pahala amalan baik dan penuh keberkahan hidup
8. Segenap Ibu dan Bapak Dosen, Karyawan beserta Staff Pendidikan Bisnis yang telah banyak membantu dalam proses perkuliahan maupun kelancaran proses penyusunan skripsi. Semoga Allah Swt. memberikan balasan dengan pahala amalan baik dan penuh keberkahan hidup.
9. Segenap Ibu dan Bapak, Pegawai PT RAM Armalia Gorup Bandung, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini, terimakasih atas bantuannya semoga Allah membalas segala kebaikannya.
10. Responden yang telah bersedia mengisi kuesioner penelitian ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya. Semoga Allah Swt. membalas segala kebaikannya dengan pahala yang berlipat ganda.
11. Keluarga tercinta Mamah (Ine Sundayani), Bapak (Asep Suryana), Adik (Wily Wibawa Nugraha dan Wilgan Ramadahan Jaya Nugraha), beserta seluruh anggota keluarga lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih telah mengasihi dan menyayangi, selalu mendukung, memotivasi dan tiada henti mendo'akan penulis dalam menyelesaikan studi S1 hingga penulis dapat lulus, semoga Allah SWT senantiasa merahmati dan meberkahi kita, serta mengumpulkan Kembali di Jannah-Nya kelak.
12. Seseorang terspesial Muhammad Rifan Julian:\* yang selalu menemani, menyemangati, mendukung, memotivasi dan tiada henti mendo'akan penulis dalam menyelesaikan setiap tahapan perkuliahan hingga lulus. Semoga Allah Swt. membalas segala kebaikannya dengan pahala yang berlipat ganda, mendapatkan kebahagiaan diberi Kesehatan dan sukses di masa yang akan datang.

## DAFTAR ISI

LEMBAR HAK CIPTA.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN ISI SKRIPSI .....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	11
2.1 Kajian Pustaka.....	11
2.1.1 Stress Kerja .....	11
2.1.1.1 Stress Kerja dalam Perilaku Organisasi.....	11
2.1.1.2 Definisi Stress Kerja.....	13
2.1.1.3 Prinsip-Prinsip Stress Kerja.....	14
2.1.1.4 Dimensi Stress Kerja.....	15
2.1.1.5 Model Stress Kerja .....	16
2.1.1.6 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	17
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional .....	19
2.1.2.1 Kepemimpinan Transformasional dalam Perilaku Organisasi.....	19
2.1.2.2. Definisi Kepemimpinan Transformasional .....	19
2.1.2.3 Tipe Kepemimpinan .....	22
2.1.2.4 Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional .....	23
2.1.2.5 Dimensi Kepemimpinan Transformasional.....	24
2.1.2.6 Model Kepemimpinan Transformasional.....	25
2.1.2.7 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional ..	26
2.1.3 Kinerja Pegawai .....	27
2.1.3.1 Kinerja Pegawai dalam Perilaku Organisasi.....	27
2.1.3.2 Definisi Kinerja Pegawai .....	28

2.1.3.3 Prinsip-Prinsip Kinerja.....	30
2.1.3.4 Dimensi Kinerja Pegawai.....	30
2.1.3.5 Model Kinerja Pegawai.....	32
2.1.3.6 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	33
2.1.4 Hubungan Antar Variabel.....	34
2.1.4.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
2.1.4.2 Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Kinerja Pegawai....	35
2.1.5 Penelitian Terdahulu.....	35
2.2 Kerangka Pemikiran.....	39
2.3 Hipotesis Penelitian.....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
3.1 Objek Penelitian.....	45
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian.....	45
3.2.1 Jenis Penelitian.....	45
3.2.2 Metode Penelitian.....	46
3.2.3 Operasional Variabel.....	46
3.2.4 Sumber Data.....	52
3.2.5 Populasi dan Sampel.....	53
3.2.5.1 Populasi.....	53
3.2.5.2 Sampel.....	54
3.2.6 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.2.7 Metode Konversi Data menjadi Skala Interval.....	55
3.2.8 Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	55
3.2.8.1 Pengujian Validitas.....	56
3.2.8.2 Pengujian Reliabilitas.....	60
3.2.9 Analisis Data.....	62
3.2.9.1 Pengujian Rancangan Analisis Data Deskripsi.....	62
3.2.9.2 Pengujian Rancangan Analisis Data Verifikatif.....	64
3.2.10 Pengujian Hipotesis.....	71
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>73</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	73
4.1.1 Profil Perusahaan.....	73
4.1.1.1 Identitas Perusahaan.....	73
4.1.1.2 Sejarah dan Profil Perusahaan.....	73
4.1.2 Karakteristik Responden.....	74
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
4.1.2.3 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir.....	76
4.1.3 Hasil Pengujian Deskriptif.....	76

4.1.3.1	Tanggapan Responden terhadap Stress Kerja PT RAM Armalia Group	
	Wilayah Kota Bandung.....	76
4.1.3.1.1	Tanggapan Dimensi Beban Kerja .....	78
4.1.3.1.2	Tanggapan Dimensi Tekanan dan Sikap Pemimpin.....	79
4.1.3.1.3	Tanggapan Dimensi Waktu dan Peralatan Kerja.....	79
4.1.3.1.4	Tanggapan Dimensi Konflik Kerja .....	80
4.1.3.1.5	Tanggapan Dimensi Balas Jasa .....	81
4.1.3.1.6	Tanggapan Dimensi Masalah Keluarga .....	82
4.1.3.2	Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan Transformasional PT RAM Armalia Group Wilayah Kota Bandung.....	83
4.1.3.2.1	Tanggapan Dimensi Pengaruh Ideal ( <i>Idealized Influence</i> ) .....	84
4.1.3.2.2	Tanggapan Dimensi Motivasi Inspirasional ( <i>Inspirational Motivation</i> ) .....	85
4.1.3.2.3	Tanggapan Dimensi Stimulasi Intelektual ( <i>Intellectual Simulation</i> ).....	86
4.1.3.2.4	Tanggapan Dimensi Pertimbangan Individual ( <i>Individualized Consideration</i> ) .....	87
4.1.3.3	Tanggapan Responden terhadap Kinerja PT RAM Armalia Group Wilayah Kota .....	89
4.1.3.3.1	Tanggapan Kualitas Kerja.....	90
4.1.3.3.2	Tanggapan Kuantitas Kerja.....	91
4.1.3.3.3	Tanggapan Keandalan.....	92
4.1.3.3.4	Tanggapan Sikap.....	93
4.1.4	Hasil Pengujian Verifikatif.....	95
4.1.4.1	Pengujian Hipotesis Pengaruh Stress Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sales Dan Delivery PT Ram Armalia Group Dikota Bandung .....	95
4.1.4.1.1	Uji Normalitas.....	95
4.1.4.1.2	Uji Heteroskedastisitas.....	96
4.1.4.1.3	Uji Multikolonieritas.....	97
4.1.4.1.4	Analisis Regresi Linier Berganda .....	98
4.1.4.1.5	Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	99
4.1.4.2	Uji Hipotesis .....	100
4.1.4.2.1	Pengujian Stress Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y).....	100
4.1.4.2.2	Pengujian Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja (Y).....	100
4.1.5	Pembahasan Hasil Penelitian .....	101
4.1.5.1	Pembahasan Tingkat Stress Kerja.....	101

4.1.5.2 Pembahasan Gambaran Kepemimpinan Transformasional .....	104
4.1.5.3 Pembahasan Tingkat Kinerja .....	108
4.1.5.4 Pembahasan Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja.....	111
4.1.5.5 Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja.....	111
4.1.6 Implikasi Hasil Penelitian .....	112
4.1.6.1 Temuan Penelitian Bersifat Teoritis.....	112
4.1.6.2 Temuan Penelitian Bersifat Empiris .....	115
4.1.6.3 Implikasi Penelitian terhadap Pendidikan Bisnis.....	116
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	122
5.1 Kesimpulan .....	119
5.2 Saran .....	120
DAFTAR PUSTAKA .....	121
LAMPIRAN.....	129

## DAFTAR TABEL

NO	JUDUL	HAL
Tabel 1.1	Data Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai Sales dan Delivery PT RAM Armalia Group Tahun 2018 - 2020 .....	3
Tabel 1.2	Standar Penilaian Kinerja Pegawai PT RAM Armalia Group.....	3
Tabel 1.3	Data <i>Turnover</i> Pegawai Khusus Bidang Sales dan Delivery PT RAM Armalia Group .	6
Tabel 1.4	Data Absensi Pegawai Khusus Bidang Sales dan Delivery PT RAM Armalia Group Tahun 2020.....	7
Tabel 2.1	Definisi Stress Kerja .....	13
Tabel 2.2	Definisi Kepemimpinan Transformasional.....	19
Tabel 2.3	Definisi Kinerja.....	28
Tabel 2.4	Hasil Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel 2.5	Perbedaan Penelitian .....	39
Tabel 3.1	Oprasionalisasi Variabel .....	47
Tabel 3.2	Sumber Data.....	54
Tabel 3.3	Data Pegawai Sales dan Delivery PT RAM Armalia Group Bandung.....	54
Tabel 3.4	Hasil Pengujian Validitas Stress Kerja (X1) .....	58
Tabel 3.5	Hasil Pengujian Validitas Kepemimpinan Transformasional (X2).....	59
Tabel 3.6	Hasil Pengujian Validitas Kinerja (Y).....	60
Tabel 3.7	Hasil Pengujian Reliabilitas X1, X2, Y.....	63
Tabel 3.8	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Data Deskriptif .....	65
Tabel 3.9	Koefisien Korelasi Taksirannya.....	72
Tabel 4.1	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	76
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	77
Tabel 4.4	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Beban Kerja .....	79
Tabel 4.5	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Tekanan Dan Sikap Pemimpin .....	80
Tabel 4.6	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Waktu Dan Peralatan Kerja .....	81
Tabel 4.7	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Konflik Kerja.....	82
Tabel 4.8	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Balas Jasa.....	83
Tabel 4.9	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Masalah Keluarga.....	83
Tabel 4.10	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Pengaruh Ideal ( <i>Idealized Influence</i> ).....	85
Tabel 4.11	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Motivasi Inspirasional ( <i>Inspirational Motivation</i> ) .....	86

Tabel 4.12 Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Stimulasi Intelektual ( <i>Intellectual Simulation</i> ).....	87
Tabel 4.13 Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Pertimbangan Individual ( <i>Individualized Consideration</i> ).....	88
Tabel 4.14 Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kualitas Kerja.....	91
Tabel 4.15 Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kuantitas Kerja.....	92
Tabel 4.16 Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Keandalan.....	93
Tabel 4.17 Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Sikap.....	95
Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas Data.....	96
Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	97
Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolonieritas .....	99
Tabel 4.21 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	99
Tabel 4.22 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	100
Tabel 4.23 Pengujian Parsial Stress Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y).....	100
Tabel 4.24 Pengujian Parsial Kepemimpinan Transformasioanl (X2) Terhadap Kinerja (Y).....	101
Tabel 4.25 Pengujian Stress Kerja (X1) & Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja (Y) .....	102
Tabel 4.26 Rekapitulasi Dimensi Stress Kerja (X1) .....	104
Tabel 4.27 Rekapitulasi Dimensi Kepemimpinan Transformasional (X2).....	107
Tabel 4.28 Rekapitulasi Dimensi Kinerja (Y).....	110

## DAFTAR GAMBAR

NO	JUDUL	HAL
Gambar 2.1	Model Perilaku Organisasi .....	12
Gambar 2.2	A Model Of Stress.....	16
Gambar 2.3	The C2E Transformational Leadership Model.....	25
Gambar 2.4	Model Kinerja Torrington and Hall.....	32
Gambar 2.5	Pengaruh Stress Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja .....	43
Gambar 2.6	Paradigma Penelitian.....	44
Gambar 3.1	Garis Kontinum.....	65
Gambar 3.2	Garis Normal Probability Plot.....	67
Gambar 4.1	Grafik Normal Probality Plot .....	97
Gambar 4.2	Grafik Scatterplot.....	98
Gambar 4.3	Hasil Kontinum Variabel Stress Kerja (X1).....	105
Gambar 4.4	Hasil Kontinum Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) .....	108
Gambar 4.5	Hasil Kontinum Variabel Kinerja (Y).....	111



## DAFTAR LAMPIRAN

NO	JUDUL	HAL
Lampiran 1	Sk Penelitian Skripsi & Sk Pembimbing Skripsi.....	131
Lampiran 2	Rekpitulasi Bimbingan Skripsi.....	135
Lampiran 3	Kuisisioner Penelitian .....	138
Lampiran 4	Hasil Pengujian Valdiats & Reliabilitas .....	144
Lampiran 5	Koding Variabel Stress Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja.....	149
Lampiran 6	Output Analisis Data Deskriptif .....	156
Lampiran 7	Output Analisis Data Verifikatf.....	163
Lampiran 8	<i>Curriculum Vitae (CV)</i> .....	168

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Amstrong. (2003). *Strategic Human Resource Management*. Terjemahan Atit Cahayani. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Arini. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: CV. Cipta Nusa Sidoarjo.
- Ace Suryadi.2010. “Permasalahan Dan Alternatif Kebijakan Peningkatan Relevansi Pendidikan (Studi Relevansi Pendidikan Kerjasama UPI dengan baliitbang Kemendiknas” .[http://file.upi.edu/Direktori/PROCEEDING.Seminar\\_Internas.NFE](http://file.upi.edu/Direktori/PROCEEDING.Seminar_Internas.NFE).
- Ahmad, Susanto. (2012). *Perkembangan Anak Usia Dini :Pengantar dalam Berbagai Aspek*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Evakuasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Perilaku konsumen* . Bandung: Refika Aditama.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia* . Bandung : Refika Aditama
- Al Rasyid, H. (1994). *Teknik penarikan sampel dan penyusunan skala*. Bandung: Program Pasca Sarjana Universitas Padjadjaran.
- Bernard, Michael E.(2013). *The Strength of Self Acceptance: Theory Practice and Research*. London: Spring
- Bisen, V., & Priya. (2010). *Industrial Psychology*. New Delhi: New Age International.
- Ekawarna, Haji 1954 (penulis); Bunga Sari Fatmawati (editor). (2018). *Manajemen konflik dan stres / Prof. Dr. Drs. H. Ekawarna, M.Psi ; editor, Bunga Sari Fatmawati*. Jakarta : Bumi Aksara
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- French & Caplan. (1970). Psychosocial Factors in Coronary Heart Disease. In *Institute for Social Research* (Issue January). Institute for Social Research. <https://doi.org/10.7560/777620>
- Gujarati, Damodar, (2009). *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko.T.Hani.(2001).*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,Edisi. II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Handoko, (2003). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. Indonesia
- Heery, E. & Salmon, J. (1998). *The Insecure Workforce*, Cardiff University. Afidah I.N., Santosa S, Indrowati M. (2012). *Pengaruh Penerapan Metode Socratic Circles Disertai Media Gambar Terhadap Kemampuan Berpikir Kreatif Siswa*. Jurnal Pendidikan Biologi Vol. 4 No. 3. UPI. Bandung
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). *Organizational psychology*. John wiley & sons, inc.
- Koradecka. (2010). *Handbook of Occupational Safety and Health* (D. Koradecka (ed.)). Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- Hendra Kurniawan, Arasy Alimudin. (2015) *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan*. PT.Garam (PERSERO), 1(2).
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Luthans, Fred; Shekar Purwanti; Vivin Andhika Yuwono. (2006). *Perilaku organisasi / Fred Luthans*; penerjemah, Vivin Andhika Yuwono. [et al.]; editor, Shekar Purwanti. Yogyakarta: Andi,.
- Miles, Huberman, & Idrus (2009). *Metode penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: PT. Gelora Akasara Pratama.
- Moch, Ali (1985). *Penelitian Kependidikan: Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Marliani, Rosleny. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Mudiartha Utama. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama : Graha Ilmu.
- Husein, Umar. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., (2016). *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, Marioshot Tua Efendi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo

- Harbani, Pasolong. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung : CV.Afabeta.
- Herjanto, Eddy. (2008). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Grasindo
- Gania, G. (2004). *Manajemen. Jilid 1. Edisi 7 / Ricky W. Griffin; alih bahasa Gina Gania (- .)*. Jakarta: Erlangga.
- Gelfand, M. J., Harrington, J. R., & Jackson, J. C. (2017). The Strength of Social Norms Across Human Groups. *Perspectives on Psychological Science*, 12(5), 800–809. <https://doi.org/10.1177/1745691617708631>
- Makmuri, Muchlas. (2005). *Perilaku Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mawaddah, Siti, Anisah, Hana. (2015). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Siswa Pada Pembelajaran Matematika Dengan Menggunakan Model Pembelajaran Generatif (Generatif Learning) di SMP*. FKIP Universitas Lambung Mangkurat. Volume 3, No 2, Oktober 2015.
- Munandar, Utami. (2006). *Kretifitas dan Keberbakatan, Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*: Jakarta: Gramedia.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (3rd ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai & Ella. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Stephen P. Robbins, & T. A. J. (2017). *Organizational Behavior*, (ed.; 15th ed.). Prentice Hall.
- Stephen P. Robbins, & T. A. J. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2012). *Organizational Behavior -14/E*. Prentice Hall.
- Stephen P. Robbins, (2009). *Manajemen, Jilid 1. Edisi Kesepuluh*. Penerbit Erlangga.
- Sormaz, H. W., & Tulgan, B. (2003). *Performance under pressure: Managing stress in the workplace*. Human Resource Development.
- Stellman, J.M. (1998) *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*. Fourth Edition. International Labor Office, Geneva.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Afabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta

- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sondang P. Siagian. (1991). *Teori dan praktek kepemimpinan / Sondang P. Siagian* . Jakarta: Rineka Cipta
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Susiawan, Susilo & Abdul Muhid. (2015). *Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*. Surabaya: Persona, Jurnal Psikologi Indonesia.
- Schermerhorn, Jr, John R. 2010. *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung
- Sergiovanni, T.J. dan R.J. Starrat. (1979). *Supervision: Human Perspective*. New York: McGraw-Hill Book Company
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, edisi 1. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja / Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, A. (2012). *Pendidikan karakter: Strategi membangun karakter bangsa berperadaban*. Pustaka Pelajar.
- Wirjana, Bernadine R., dan Susilo Supardo. (2005) *Kepemimpinan, dasar-dasar dan pengembangannya*. Yogyakarta, CV. Andi Offset.
- Yukl, Gary. (2010). *Leadership in Organizations (7th edition)*. Jakarta: PT. Indeks.

### **Jurnal :**

- Abramis, D. J. (1994). Work Role Ambiguity, Job Satisfaction, and Job Performance: Meta-Analyses and Review. *Psychological Reports*, 75(3\_suppl), 1411–1433. <https://doi.org/10.2466/pr0.1994.75.3f.1411>
- A A Ayu Candra Tri Bhuana, Dewi & D. K. S. (2015). Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada pt. Bangun bali utama Denpasar. *Fuel Cell Community*, 1–34.

- Abriana. (2017). Pengolahan Bandeng Presto Dan Abon Ikan Bandeng Di Kabupaten Maros. *Jurnal Dinamika Pengabdian*, 3(Oktober), 108–117.
- Armstrong & Baron. (1998). Relating Competencies To Pay: The UK Experience. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 183–205. <http://hjb.sagepub.com.proxy.lib.umich.edu/content/9/2/183.full.pdf+html>
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1985). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 199–218. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90035-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90035-7)
- Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, Better, Best. *Organizational Dynamics*, 13(3), 26–40. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(85\)90028-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(85)90028-2)
- Bojun Hou, Jin Hong, Kejia Zhu, Y. Z. (2019). Paternalistic leadership and innovation: the moderating effect of environmental dynamism. *European Journal of Innovation Management*, 34(1), 1–5.
- Bonifasius, (2015), Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkulu, *Jurnal Ilmu Pemerintahan* Vol. 4 No.3
- Chairy, P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, 6(2), 235–260.
- Cristine Julvia, (2016). Pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ilmiah manajemen bisnis*, vol. 16 no. 1, januari-juni 2016
- Cheng, B. S., Chou, L. F., Wu, T. Y., Huang, M. P., & Farh, J. L. (2004). Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(1), 89–117. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2004.00137.x>
- Cooper, M. (2013). ‘A chronic disease is a disease which keeps coming back . . . it is like the flu’: chronic disease risk perception and explanatory models among French and Swahili speaking African migrants. *Ethnicity and Health*, 17(Desember), 597–613.
- David G. Bowers, S. E. S. (2004). Peer leadership within work groups. *Institute for social research*. <http://joi.jlc.jst.go.jp/jst.journalarchive/materia1962/3.249?from=rossref>
- Dantes. (2012). The quest for universal health coverage: Achieving social protection for all in Mexico. *The Lancet*, 12(August), 380–622. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)61068-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)61068-X)
- Daniel Andries. (2010). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Utama Jaya Perkasa. *Journal Binus University*. Jakarta.
- De Jonge. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale

- cross-sectional study. In *Social Science and Medicine* (Vol. 50, Issue 9). [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(99\)00388-3](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(99)00388-3)
- Denok, Surnarsih. (2018). Pengembangan sumber daya manusia strategik & karakteristik sistem pendukungnya: sebuah tinjauan. *J. Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(September), 178–194.
- Ekawati, Rina & Prasetyo, Ari. (2017). The Effects of Internal Corporate Social Responsibility on Employees Performance Through Organizational Commitment in Hospitality Industry. 10.2991/ictgtd-16.2017.36.
- Fahmi. (2013). Chitosan ( PEO )/ silica hybrid nanofibers as a potential biomaterial for bone regeneration. *Journal Elsevier and Carbohydrate Polymers*, 94(2), 713–722. <https://doi.org/10.1016/j.carbpol.2013.01.068>
- Fanani. (2008). Pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 5(Goldwasser 1993), 139–155.
- Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Lamelas, J. P., & Rodrigues, R. I. (2017). Mediation of job embeddedness and satisfaction in the relationship between task characteristics and turnover: A multilevel study in Portuguese hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 248–267. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2015-0126>
- García-Pinillos, F., Ruiz-Ariza, A., Moreno del Castillo, R., & Latorre-Román, P. (2015). Impact of limited hamstring flexibility on vertical jump, kicking speed, sprint, and agility in young football players. *Journal of Sports Sciences*, 33(12), 1293–1297. <https://doi.org/10.1080/02640414.2015.1022577>
- Guritno, Waridin (2005) Guritno,. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*.JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Gelfand, M. J., Harrington, J. R., & Jackson, J. C. (2017). The Strength of Social Norms Across Human Groups. *Perspectives on Psychological Science*, 12(5), 800–809. <https://doi.org/10.1177/1745691617708631>
- Halkos, G., & Bousinakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. In *International Journal of Productivity and Performance Management* (Vol. 59, Issue 5). <https://doi.org/10.1108/17410401011052869>
- Hafis, Alamsyah (2020). Tinjauan Hutang Negara dalam Perspektif Islam. *Journal of Islamic Economics and Finance Studies*, 1(1), 62. <https://doi.org/10.47700/jiefes.v1i1.1924>
- Hubbard, R. G. (1998). Capital-Market Imperfections and Investment. *Journal of Economic Literature*, 36(Maret), 193–225. <https://doi.org/10.3386/w5996>
- Habiba Anwar, H. A. (2013). Impact Of Paternalistic Leadership On Employees' Outcome - A Study On The Banking Sector Of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*,

7(6), 109–115. <https://doi.org/10.9790/487x-076109115>

- Howell, J. M., & Hall-Merenda, K. E. (1999). The ties that bind: The impact of leader-member exchange, transformational and transactional leadership, and distance on predicting follower performance. *Journal of Applied Psychology*, 84(5), 680–694.
- Helmi, Avin Fadilla, Arisudana, Iman, (2015), "Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan dan Berbagi Pengetahuan dalam Organisasi", *Jurnal Psikologi*, Vol. 36 No. 2, 95-105.
- Ikeda, E. (2009). Fully functional bioengineered tooth replacement as an organ replacement therapy. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 106(32), 13475–13480. <https://doi.org/10.1073/pnas.0902944106>
- Josep & Linley. (2007). Coping style as a psychological resource of grateful people. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26(November), 1076–1093. <https://doi.org/10.1521/jscp.2007.26.9.1076>
- Juhana, D., & Ambarsari, R. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Jawa Barat. 6(1), 15–25.
- Jung, L. H., Choi, J. H., Bang, H. M., Shin, J. H., & Heo, Y. R. (2015). A Comparison of Two Differential Methods for Nutrition Education in Elementary School: Lecture and Experience-Based Learning Program. *Nutrition Research and Parctice*, 9(1) : 87-91
- Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 1–6. <https://doi.org/10.35797/jab.4.1.2016.11277>.
- Linda Utami, dkk. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan stress kerja umum kota padang. *Jurnal Praktik Bisnis*, 4(Mei), 51–60.
- Luthans. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. In *The McGraw-Hill Companies*(12<sup>th</sup>ed.).McGraw-Hill/Irwin. [https://doi.org/10.5005/jp/books/10358\\_23](https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23)
- Lengkong, H. N., Sinsuw, A. A. E., & Lumenta, A. S. . (2015). Perancangan Penunjuk Rute Pada Kendaraan Pribadi Menggunakan Aplikasi Mobile GIS Berbasis Android Yang Terintegrasi Pada Google Maps. *E-Journal Teknik Elektro Dan Komputer*, 2015(2015), 18–25
- Lunenburg, F. C. (2011). *Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance*. International Journal of Management, Business, and Administration Vol. 14. No. 1. Sam Houston State University
- Mahmood, S., & Ur Rehman, A. (2016). Impact of Effective Vision Attributes on Employee Satisfaction. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 05(02).



<https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000315>

- Monica, N., & Saragih, R. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang*. eProceedings of Management, 5(3).
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mohsan, F. (2011). Impact of Customer Satisfaction on Customer Loyalty and Intentions to Switch: Evidence from Banking Sector of Pakistan. *International Journal Business and Social Science*. Vol.2, No.16, 263-270.
- Mujiati. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. Astra honda nusa dua kabupaten badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 58–66. <http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Muttaqin, D., & Ekowarni, E. (2017). Pembentukan Identitas Remaja di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 43(3), 231. <https://doi.org/10.22146/jpsi.12338>
- Megawati (2013). Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja (studi pada dual career couple di jabodetabek). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, vol.12 No,2 september 2010: 121-132
- Novita, Angela, Mamahit (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4, 335–350.
- Nugroho. (2012). *Keperawatan gerontik & geriatrik, edisi 3*. Jakarta : EGC
- Nnaji-Ihedinhmah, N.C., & Egbunike, F.C. (2015). Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis. *European Journal of Business and Management*, 7, 80-88.
- Nishitani, N., Sakakibara, H., & Akiyama, I. (2013). Short Sleeping Time and Job Stress in Japanese White-Collar Workers. *The Open Sleep Journal*, 6(1), 104–109. <https://doi.org/10.2174/1874620901306010104>
- Nazir, S., Shafi, A., Asadullah, M. A., Qun, W., & Khadim, S. (2020). Linking paternalistic leadership to follower's innovative work behavior: the influence of leader-member exchange and employee voice. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1354–1378. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2020-0005>
- Odunlami, I.B., Matthew, A.O., 2015. Impact of Customer Satisfaction on Customer Loyalty: A Case Study of a Reputable Bank in Oyo, Oyo State, Nigeria. *Int. J. Manag. Stud. Res. IJMSR*. 3, 59–69.
- Partono Prasetio, A., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2017). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour in State-owned Banking.

- Universal Journal of Management*, 5(1), 32–38.  
<https://doi.org/10.13189/ujm.2017.050104>
- Pellegrini, E. K., & Scandura, T. A. (2014). Paternalistic leadership: A review and agenda for future research. *Journal of Management*, 34(3), 566–593.  
<https://doi.org/10.1177/0149206308316063>
- Pincherle. (1972). Serum Gamma Glutamyl Transpeptidase In Relation To Alcohol Consumption. *Clin Chim Acta*, 39(Januari), 75–80. <https://doi.org/10.1038/1781325b0>
- Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B. (1996) “Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness”, *Journal of Marketing Research*, 3(1), 351-363.
- Putri, C. S. (2016). Pengaruh Media Sosial Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 1.
- Rahmawati, Masharyono. (2016). Leader Member Exchange Dan Kepribadian Untuk Meningkatkan Employee Voice Kopontren Dt. *Strategic*, 11(Desember).  
<http://etd.lib.metu.edu.tr/upload/12620012/index.pdf>
- Riduwan, A. (2013). *Etika Dan Perilaku Koruptif Dalam Praktik Manajemen Laba : Studi Hermeneutika*. 1(1), 1–21.
- Shafiq, M., Lasrado, F., & Hafeez, K. (2019). The effect of TQM on organisational performance: empirical evidence from the textile sector of a developing country using SEM. *Total Quality Management and Business Excellence*, 30(1–2), 31–52.  
<https://doi.org/10.1080/14783363.2017.1283211>
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee Attitudes And Job Satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395–407. <https://doi.org/10.1002/hrm.20032>
- Saragih, N. M. & R. (2018). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank nagari kantor pusat padang*. 5(3), 3980–3987.
- Saddam, A. K., & Mansor, N. N. abu. (2015). The Role of Recruitment and Selection Practices in the Organizational Performance of Iraqi Oil and Gas Sector: A Brief Literature Review. *Review of European Studies*, 7(11). <https://doi.org/10.5539/res.v7n11p348>
- Senen, S. H., Sumiyati, S., & Masharyono, M. (2017). Employee Performance Assessment System Design Based on Competence. *Innovation of Vocational Technology Education*, 13(2). <https://doi.org/10.17509/invotec.v13i2.8268>
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304–313.  
<https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic. *Agora*, 3(2), 759–784.  
<https://doi.org/10.1002/9781118834015.ch75>
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FE UI.

- Tsuno. (2010). Measuring workplace bullying: Reliability and validity of the Japanese version of the negative acts questionnaire. *Journal of Occupational Health*, 52(4), 216–226. <https://doi.org/10.1539/joh.L10036>
- Thoha, (2005). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP 1 Bangli*. <https://arifthoha.files.wordpress.com>. Jurnal ilmu-ilmu sosial volume 4. (diakses pada sabtu, 20 Juni 2015).
- Utomo & Hermawan. (2014). Combination of cisplatin and cinnamon essential oil inhibits HeLa cells proliferation through cell cycle arrest. *Journal of Applied Pharmaceutical Science*, 4(12), 014–019. <https://doi.org/10.7324/JAPS.2014.41203>
- Van Knippenberg, D., & Stam, D. (2014). Visionary leadership. In D. V. Day (Ed.), *The Oxford handbook of leadership and organizations* (pp. 241–259). Oxford University Press.
- Wardwell, W. I., Hyman, M., & Bahnson, C. B. (1964). Stress and Coronary Heart Disease in Three Field Studies. *Journal of Chronic Diseases*, 17(Januari), 73–84. [https://doi.org/10.1016/0021-9681\(64\)90040-2](https://doi.org/10.1016/0021-9681(64)90040-2)
- Catur Widayati, Thea H. Rahardjo, & Melly Febriyanti. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3). <https://doi.org/10.24912/je.v22i3.286>
- Xiao-Ping Chen, Marion B. Eberly, & dkk. (2011). Affective Trust in Chinese Leaders: Linking Paternalistic Leadership to Employee Performance. *Journal of Management*, 40(3), 796–819. <https://doi.org/10.1177/0149206311410604>
- Yullyanti, E. (2016). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai Di Sekretariat Jenderal Desdm Dengan Metode Sem. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(3), 131–139.
- Zhao, X., Ghiselli, R., Law, R., & Ma, J. (2016). Motivating frontline employees: Role of job characteristics in work and life satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 27, 27–38. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2016.01.010>