

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak

Clara Crister

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak
email: claracrister98@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership, organizational commitment and work stress on employee job satisfaction at the Khatulistiwa Bakti Credit Union in Pontianak. Data collection was carried out using a questionnaire. The data analysis technique used is quantitative analysis. The sampling method in this research was saturated sampling where all members of the population at the Khatulistiwa Bakti Credit Union in Pontianak totaling 57 employees were sampled. The discussion uses classical assumption tests and hypothesis testing. The data obtained by the researcher was then processed using the SPSS version 25 program. The results of the F test in this study showed that leadership, organizational commitment and work stress had a simultaneous and significant effect on employee job satisfaction at the Khatulistiwa Bakti Credit Union in Pontianak. The results of the t test show that there is a significant and positive influence of leadership on employee job satisfaction, organizational commitment has a significant and positive influence on employee job satisfaction, work stress has an insignificant and negative influence on employee job satisfaction at the Khatulistiwa Bakti Credit Union in Pontianak. The author suggests that good leadership can be maintained, so that job satisfaction for each employee can continue to increase, organizational commitment to each individual employee is always considered so that employees have a strong desire to remain as part of the organization, the organization continues to manage work stress well. so that work stress on employees does not increase and the level of job satisfaction on employees does not decrease.

Keywords: leadership, organizational commitment, work stress, job satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak berjumlah 57 karyawan dijadikan sampel. Pembahasan menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak. Hasil uji t menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan positif kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, stres kerja berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak. Penulis menyarankan kepemimpinan yang sudah baik dapat dipertahankan, agar kepuasan kerja pada setiap karyawan dapat terus meningkat, komitmen organisasi pada setiap individu-individu karyawan selalu diperhatikan agar karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai bagian dari organisasi, organisasi tetap mengelola stres kerja dengan baik sehingga stres kerja pada karyawan tidak meningkat dan tingkat kepuasan kerja pada karyawan tidak menurun.

Kata Kunci: kepemimpinan, komitmen organisasi, stres kerja, kepuasan kerja.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi. Mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukan suatu hal yang mudah, karena dalam suatu organisasi melibatkan beberapa elemen, yaitu pemimpin, karyawan

maupun sistem di dalam organisasi itu sendiri. Seorang pemimpin harus memperhatikan hubungan yang baik antar karyawan agar terciptanya tingkat kepuasan kerja pada karyawan, karena kepuasan kerja memiliki peranan yang sangat penting untuk karyawan. Kepuasan kerja merupakan kriteria dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan anggotanya.

Menurut Handoko (2014: 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemimpin. Pemimpin merupakan individu yang menempatkan kedudukan tertinggi di organisasi, yang dapat mempengaruhi anggota serta karyawan yang ada di organisasi. Teknik yang digunakan seorang pemimpin tercermin dalam tindakan kepemimpinan yang dijalankan pada waktu seorang pemimpin mempengaruhi karyawan-karyawan yang dipimpin dan termasuk personil lainnya.

Asmara (2017: 3) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah tindakan pemimpin dalam mencapai tujuan. Tindakan utamanya adalah mempengaruhi orang lain. Orang lain dimaksudkan yaitu baik bawahannya, rekan kerja, maupun pihak berkepentingan (stake holder). Selain kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komitmen organisasi.

Moorhead & Griffin dalam Yusuf & Syarif (2017: 26) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu stres kerja.

Menurut Asih, Widhiastuti & Dewi (2018: 2) stres kerja adalah umpan balik atas atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Pada penelitian ini, objek yang penulis tentukan yaitu *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak, dimana tujuan dari peneliti ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Munculnya seorang pemimpin merupakan hasil dari suatu proses yang dinamis yang sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan kelompok tersebut. Dubrin dalam Busro (2018: 216-217) mendeskripsikan kepemimpinan sebagai upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Caranya dengan mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah dan tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon hingga menimbulkan perubahan yang positif, membangkitkan kekuatan dinamis penting yang dapat memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Busro (2018: 251) menyatakan bahwa kepemimpinan diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

- a) Struktur prakarsa (*initiating structure*) dengan indikator:
 - Mengorganisasikan kerja
 - Hubungan kerja
 - Tujuan.
- b) Pertimbangan (*consideration*) dengan indikator:
 - Saling percaya
 - Menghargai gagasan bawahan
 - Memperhatikan perasaan
 - Tingkat kepedulian yang tinggi.

2. Komitmen Organisasi

Menurut Robbins & Judge dalam Yusuf & Syarif (2017: 26) komitmen adalah tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli pada organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi Menurut Allen dan Meyer dalam Ningrum *et al.*, (2021: 202-204) dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

- a) *Affective commitment*: berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dengan indikator:
 - Identifikasi dengan organisasi; dan
 - Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.
- b) *Continuance commitment*: berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator:
 - Loyalitas dalam organisasi; dan
 - Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
- c) *Normative commitment*: menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator:
 - Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan; dan
 - Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

3. Stres Kerja

Menurut Busro (2017: 37) stres kerja adalah situasi emosi yang tidak menyenangkan yang dialami individu ketika persyaratan dari sebuah pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuannya untuk mengatasi situasi tersebut.

Menurut Robbins & Judge (2015: 434-435) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres yang berupa gejala, yaitu: (1) Gejala Fisiologis (2) Gejala psikologis (3) Gejala perilaku.

4. Kepuasan Kerja

Handoko (2014: 193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hasibuan dalam Harahap & Tirtayasa (2020: 125) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu: (1) Menyenangi pekerjaannya (2) Mencintai pekerjaan (3) Moral kerja (4) Kedisiplinan (5) Prestasi kerja.

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian Asosiatif. Penelitian dilaksanakan pada kantor Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Penulis menggunakan sumber data primer dan data sekunder. pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan dokumenter. Skala dalam penyusunan kuesioner adalah menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak yang berjumlah 57 karyawan aktif, pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, jumlah sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak yang berjumlah sebanyak 57 karyawan untuk menjadi

responden. Dalam penelitian ini, dilakukannya beberapa uji yang bertujuan untuk menilai instrumen yang digunakan telah tepat untuk mengukur indikator dalam penelitian. Uji data pada penelitian ini dengan menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.

D. PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 57 responden Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak, karakteristik responden dilihat dari beberapa kriteria yaitu, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Karakteristik responden diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	30	5,63
		Perempuan	27	47,37
Total			57	100
2	Usia	20-29 Tahun	10	17,54
		30-39 Tahun	30	52,63
		40-50 Tahun	16	28,07
		> 50 Tahun	1	1,75
Total			57	100
3	Pendidikan Terakhir	Diploma/Sarjana	39	68,42
		Pasca Sarjana	3	5,26
		SMA/SMK	15	26,32
		SMP	0	0
		SD	0	0
Total			57	100
4	Lama Bekerja	< 1 Tahun	0	0
		1-5 Tahun	2	3,51
		> 5 Tahun	55	96,49
Total			57	100

Sumber: Data Olahan, 2023

Pada Tabel 1 menunjukkan persentase responden laki-laki sebesar 5,63 persen dan responden perempuan sebesar 47,37 persen. Berdasarkan usia 20-29 tahun sebesar 17,54 persen, usia 30-39 tahun sebesar 52,63 persen, usia 40-50 tahun sebesar 28,07 persen dan usia. 50 tahun sebesar 1,75 persen. Berdasarkan pendidikan terakhir responden dengan pendidikan terakhir Diploma/Sarjana sebesar 68,42 persen. Pendidikan terakhir Pasca Sarjana sebesar 5, 26 persen, pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 26,32 persen, pendidikan terakhir SMP sebesar 0,00 persen dan SD sebesar 0,00 persen Berdasarkan lama bekerja responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebesar 0,00 persen, 1-5 tahun sebesar 3,51 persen dan > 5 tahun sebesar 96,49 persen.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan	X1.1	0,6250	0,2609	VALID
		X1.2	0,5940	0,2609	VALID
		X1.3	0,7720	0,2609	VALID
		X1.4	0,7890	0,2609	VALID
		X1.5	0,7030	0,2609	VALID
		X1.6	0,6140	0,2609	VALID
		X1.7	0,7400	0,2609	VALID
		X1.8	0,6860	0,2609	VALID
		X1.9	0,4810	0,2609	VALID
		X1.10	0,7400	0,2609	VALID
		X1.11	0,4420	0,2609	VALID
		X1.12	0,4740	0,2609	VALID
		X1.13	0,5360	0,2609	VALID
		X1.14	0,6040	0,2609	VALID
2	Komitmen Organisasi	X2.1	0,7540	0,2609	VALID
		X2.2	0,7260	0,2609	VALID
		X2.3	0,6570	0,2609	VALID
		X2.4	0,7970	0,2609	VALID
		X2.5	0,7570	0,2609	VALID
		X2.6	0,5930	0,2609	VALID
		X2.7	0,4280	0,2609	VALID
		X2.8	0,6830	0,2609	VALID
		X2.9	0,6760	0,2609	VALID
		X2.10	0,7000	0,2609	VALID
		X2.11	0,5620	0,2609	VALID
		X2.12	0,6120	0,2609	VALID
3	Stres Kerja	X3.1	0,8070	0,2609	VALID
		X3.2	0,7860	0,2609	VALID
		X3.3	0,7100	0,2609	VALID
		X3.4	0,7540	0,2609	VALID
		X3.5	0,6600	0,2609	VALID
		X3.6	0,7070	0,2609	VALID
4	Kepuasan Kerja	Y.1	0,3990	0,2609	VALID
		Y.2	0,6310	0,2609	VALID
		Y.3	0,6220	0,2609	VALID
		Y.4	0,5400	0,2609	VALID
		Y.5	0,7380	0,2609	VALID
		Y.6	0,6980	0,2609	VALID
		Y.7	0,7460	0,2609	VALID
		Y.8	0,6540	0,2609	VALID
		Y.9	0,7650	0,2609	VALID
		Y.10	0,5680	0,2609	VALID

Sumber: Data Olahan, 2023

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara variable atau item dengan skor total

variable. Uji signifikansi dengan membandingkan r hitung $>$ r tabel maka valid. Berdasarkan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian dinyatakan valid atau memenuhi syarat validitas data. Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel kontruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha (α) $>$ 0,70.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,872	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,867	Reliabel
Stres Kerja	0,830	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,833	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan pada Tabel 3, di mana keempat variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari pada 0,70 yang berarti bahwa setiap pernyataan dari variabel dinyatakan reliable atau konsisten.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan stres kerja (X_3) dan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

Tabel 4
Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.207	5.486		3.319	.002
	Total.X1 (kepemimpinan)	.205	.099	.280	2.066	.044
	Total.X2 (komitmen organisasi)	.281	.104	.358	2.708	.009
	Total.X3 (stres kerja)	-.062	.122	-.060	-.506	.615

a. Dependent Variable: Total.Y (kepuasan kerja)

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil pengujian yang telah diperoleh, disusun dalam bentuk persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 0,280X_1 + 0,358X_2 - 0,060X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut hasil penilaian terhadap persamaan regresi linear berganda adalah:

- Nilai persamaan regresi untuk kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai 0,280 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja. Pengaruh positif ini menunjukkan terdapat hubungan yang

searah, jika kepemimpinan (X1) meningkat maka kepuasan kerja (Y) juga meningkat dan sebaliknya, jika variabel (X1) menurun maka variabel (Y) juga mengalami penurunan.

- b. Nilai persamaan regresi untuk variabel komitmen organisasi (X2) mempunyai nilai 0,358, menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Pengaruh positif ini menunjukkan terdapat hubungan yang searah, jika komitmen organisasi (X2) meningkat maka kepuasan kerja (Y) juga meningkat dan sebaliknya, jika variabel (X2) menurun maka variabel (Y) juga mengalami penurunan.
- c. Nilai persamaan regresi untuk variabel stres kerja (X3) mempunyai nilai -0,060 (negatif) menunjukkan bahwa adanya pengaruh berlawanan antara variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Pengaruh berlawanan ini menunjukkan terdapat hubungan yang berlawanan, jika stres kerja (X3) meningkat maka kepuasan kerja (Y) akan menurun dan sebaliknya, jika variabel (X3) menurun maka variabel (Y) mengalami kenaikan.

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0,05 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya.

Tabel 5
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368.114	3	122.705	7.545	.000 ^b
	Residual	861.921	53	16.263		
	Total	1230.035	56			
a. Dependent Variable: Total.Y (kepuasan kerja)						
b. Predictors: (Constant), Total.X3 (stres kerja), Total.X2 (komitmen organisasi), Total.X1 (kepemimpinan)						

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5, diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima, di mana variabel independen yaitu terdiri dari kepemimpinan (X1) dan komitmen organisasi (X2) stres kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

5. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji signifikansi parsial (uji-t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima begitu juga sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis ditolak.

Berdasarkan hasil uji T pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa:

- a. Pengujian hipotesis pada variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,044 dimana $0,044 < 0,05$ maka H_2 diterima,

artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

- b. Pengujian hipotesis pada variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,009 dimana $0,009 < 0,05$ maka H_3 diterima, artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c. Pengujian hipotesis pada variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sig sebesar 0,615 dimana $0,615 > 0,05$ maka H_4 ditolak, artinya variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

E. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan pada variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak, maka kesimpulan yang dapat penulis ambil yaitu sebagai berikut:

1. Variabel independen kepemimpinan, komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak.
2. Variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak.
3. Variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak.
4. Variabel stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak.

Saran

Adapun saran-saran dari penulis berdasarkan hasil penelitian pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak adalah sebagai berikut.

1. Sebaiknya kepemimpinan yang sudah baik dapat dipertahankan, agar kepuasan kerja pada setiap karyawan khususnya pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak dapat terus meningkat.
2. Sebaiknya komitmen organisasi pada setiap individu-individu karyawan selalu diperhatikan agar karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai bagian dari *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak.
3. Sebaiknya organisasi tetap mengelola stres kerja dengan baik sehingga stres kerja pada karyawan tidak meningkat dan tingkat kepuasan kerja pada karyawan tidak menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Asmara, H. (2017). *Kepemimpinan (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenanda Media.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap & Tirtayasa. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 03(01), 120-135.
- Nigrum, H. F., Nasution. F., Purboyo., Sartika. D., Suriadi., Yuliana. R., Sudirman. A., Nurlinda. R. A., Marlina. N., Lukitaningtias. F., Zilawati., Wardhana. A., Siregar. P, ... Sugianingrat. I. A. P. W. (2021). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Robbin, S. P & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Yusuf, R. M & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi*. Cv Nas Media Pustaka: Makasar.