

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG SUDIRMAN PEKANBARU

Nony Syafriani¹⁾

Yusni Maulida²⁾

1) Mahasiswa program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

2) Dosen pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

***Abstrac.** This study aims to determine the influence of leadership style, work stress and compensation on morale and performance of employees of Bank Rakyat Indonesia Branch Office Sudirman Pekanbaru. The analytical method used in this research is descriptive statistical analysis and inferential statistics through Multiple Regression Analysis. This research method used survey method, with a total population of 132 respondents were entirely permanent employees of Bank Rakyat Indonesia Branch Office Sudirman Pekanbaru. Before testing the hypothesis, test the validity and reliability of the primary data questionnaire using SPSS version 17.0. The regression equation was then tested with an analysis of the classical assumption of normality test, multiolinieritas, heterocedasticity test, and autocorrelation test. Analysis of the influence depeden and independent variables was analyzed with t-test, F, determinant coefficient (R^2) and correlation coefficient (R) Results of research addressing partially and simultaneously factor leadership style, job stress and compensation has a positive and significant impact on morale and performance of employees of Bank Rakyat Indonesia Branch Office Sudirman Pekanbaru.*

Keywords : *Leadership Style, Job Stress, Compensation, and Performance Employee Morale*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan. Selain itu, manusia dalam organisasi perusahaan perlu pula diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) atau yang lebih dikenal dengan sebutan Bank BRI, mengelola karyawan yang berjumlah ratusan bahkan ribuan untuk skala nasional bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakter individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Kinerja

karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan, memberi semangat kerja kepada karyawan yang sedang dalam kondisi stress menghadapi tekanan dan tuntutan target serta selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, stres kerja dan kompensasi pada perusahaan terutama dalam dunia perbankan dan untuk dapat meningkatkan semangat kerja serta kinerja karyawan maka perlu banyak campur tangan dari berbagai pihak agar hal ini dapat terwujud.

Adapun untuk penilaian kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia terdiri dari sistem manajemen kinerja (SMK) dimana didalamnya terdapat dua komponen

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG SUDIRMAN PEKANBARU

penilaian yakni Sasaran Kinerja Objektif (SKO) dan Sasaran Kompetensi (SK) dengan pembobotan tertentu sehingga kinerja

karyawan diukur dengan kriteria Istimewa, Sangat Baik (SB), Baik (B), Cukup Baik (CB) dan Tidak Baik (TB).

Tabel 1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru

No	Kategori Nilai	Jumlah Karyawan Tahun 2013	%	Jumlah Karyawan Tahun 2014	%	Jumlah Karyawan Tahun 2015	%
1	Istimewa	-		-		-	
2	SB	4 Orang	3,12%	2 Orang	1,56%	5 Orang	3,75 %
3	B	123 Orang	96,0%	126Orang	98,43%	121 Orang	90,97%
4	CB	1 Orang	0,78%	-		7 Orang	5,63%
5	TB			-		-	
	Total	128 Orang	100%	128 Orang	100%	133 Orang	100%

Sumber : Bagian SDM Bank BRI Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru, 2015

Dari data penilaian kinerja diatas dapat dilihat bahwa dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 tidak ada satupun karyawan yang mendapat nilai istimewa hal ini dikarenakan kemungkinan tingginya jumlah target yang ditetapkan oleh perusahaan. Target-target tersebut tidak hanya target angka melainkan ada beberapa aspek lain seperti bahwa pemberian kredit yang dilaksanakan harus benar-benar berlandaskan pada prinsip kehati-hatian serta asas-asas pemberian kredit yang sehat, tidak adanya nasabah yang menunggak, dan tidak adanya karyawan yang mengalami indikasi kecurangan. Untuk katagori SB (Sangat Baik), Baik dan CB (Cukup Baik) terjadi fruktuasi dari tahun ketahunnya, dan bahkan ditahun 2015 yang mendapat nilai Cukup Baik terjadi peningkatan yaitu sebanyak 7 orang atau 5,38%. Hal ini menjadi indikasi adanya masalah dalam kinerja karyawan. Oleh sebab itu perlu dikaji secara empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Cabang Sudirman baik itu dari gaya kepemimpinan, stress kerja maupun kompensasi.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres

Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru”

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh faktor gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman ?
2. Bagaimanakah pengaruh faktor stress kerja terhadap semangat kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman?
4. Bagaimanakah pengaruh faktor semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman?
5. Bagaimanakah pengaruh faktor gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru?
6. Bagaimanakah pengaruh faktor stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG SUDIRMAN PEKANBARU

Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru?

7. Bagaimanakah pengaruh faktor kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru?

HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.
2. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
4. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002)

Adapun indikator dari Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara 2002 adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab
5. Ketepatan Waktu
6. Kedisiplinan mengikuti SOP

Semangat Kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih semangat sehingga

pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, semangat kerja biasanya dipengaruhi oleh keadaan lingkungan pekerjaan itu sendiri, bila lingkungan pekerja itu sendiri menunjang atau mempertinggi keberuntungan seseorang, maka semangat kerja akan meningkat.

Adapun indikator dari semangat kerja adalah sebagai berikut :

1. Motivasi dari Pimpinan
2. Lingkungan kerja yang harmonis
3. Kompensasi terhadap Prestasi
4. Fasilitas memadai
5. Memperhatikan Kebutuhan Rohani

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang dan proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan perusahaan dengan cara yang lebih masuk akal (Simamora, 2005). Indikator dari gaya kepemimpinan menurut Simamora, 2005 adalah :

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Watak
4. Kepribadian
5. Cepat dalam Pengambilan Keputusan
6. Tanggung Jawab
7. Berwawasan Luas

Stress Kerja adalah adanya ketidakseimbangan antara karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan (Rivai dan Mulyadi dalam Atika, 2013). Indikator dari stres kerja adalah :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan Peran
3. Tuntutan antar Pribadi
4. Struktur Organisasi
5. Penumpukan Pekerjaan
6. Komunikasi tidak efektif
7. Kondisi fisik menurun

Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaiannya. (Simamora, 2005). Indikator dari kompensasi menurut Simamora terdiri dari :

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Fasilitas kerja
5. Program Asuransi
6. Lingkungan Kerja

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru dengan pertimbangan adanya penurunan kinerja yang terdapat di tabel kinerja karyawan diatas.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, yaitu merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh perorangan atau langsung melalui obyeknya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesione kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.
2. Data Sekunder, yaitu Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki oleh Bank BRI, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi, dan profil perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini teknik yang penulis gunakan antara lain :

1. Wawancara, yaitu dengan berko munikasi langsung untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Data primer yang dikumpulkan dari responden tentang gaya kepemimpinan, stress kerja, kompensasi serta semangat kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia
2. Kuesioner, yaitu mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dengan mengajukan pertanyaan kepada karyawan yang berhubungan dengan penelitian ini
3. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data-data sekunder seperti jumlah karyawan,

struktur organisasi dan lain sebagainya.

Analisis data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensiasi melalui Analisis Jalur. Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang distribusi frekwensi yang akan memprelihatkan kecendrungan dan proporsi ciri-ciri responden menurut jenis daa yang dikumpulkan. Untuk itu penelitian ini akan menggunakan angka rata-rata hasil bagi jumlah nilai skor jawaban dengan jumlah responden.

Analisis statistik inferensial bertujuan untuk menguji nilai hipotesis variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji T untuk melihat pengaruh variabel independen secara persial terhadap variabel dpenden serta melalui uji-F untk melihat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelumnya, kuesioner diuji validitas dan reabilitasnya dengan menggunakan program SPSS versi 17. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Sedangkan uji realibilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waaktu ke waktu (Ghozali, 2006). Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0,60 (Ghozali, 2006).

Uji Asumsi Klasik

Persamaan regresi juga diuji ddengan uji asumsi klasik yaitu Uji

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG SUDIRMAN PEKANBARU

Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi. Data diolah dengan menggunakan Aplikasi Program SPSS 17. :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk menentukan normal tidaknya distribusi data penelitian. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila F hitung < F tabel, dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Penggunaan uji normalitas dilakukan karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal atau berbentuk distribusi normal (Ghozali, 2006).

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhitung (Ghozali, 2006)

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, ditunjukkan dengan model regresi berganda sebagai berikut :

$$Y_1 = a + \hat{\beta}_1x_1 + \hat{\beta}_2x_2 + \hat{\beta}_3x_3 + e$$

$$Y_2 = a + b_4Y_1$$

Dimana :

$$Y_1 = \text{Semangat Kerja}$$

$Y_2 =$ Kinerja Karyawan

$a =$ nilai konstanta

$\hat{\beta}_1 =$ parameter yang dicari nilainya untuk gaya kepemimpinan

$x_1 =$ variabel independen tentang gaya kepemimpinan

$\hat{\beta}_2 =$ parameter yang dicari nilainya untuk lingkungan kerja

$x_2 =$ variabel independen tentang lingkungan kerja

$\hat{\beta}_3 =$ parameter yang dicari nilainya untuk kompensasi

$x_3 =$ variabel independen tentang kompensasi

$e =$ eror

ANALISIS DATA

Analisis Jalur

Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur, sebagai berikut :

Konstrak 1

Hasil pengujian regresi struktur 1 dilakukan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2 : Hasil Pengujian Koefisien Konstrak 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	13.041	2.603	
1 Gaya Kepemimpinan	.242	.097	.286
1 Stres Kerja	-.272	.099	-.310
1 Kompensasi	.219	.070	.235

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Dari Tabel 5.14 diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi struktur 1 sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_{1.1}X_1 + \beta_{1.2}X_2 + \beta_{1.3}X_3 + e_1$$

$$\text{Semangat Kerja} = 0,286 \text{ Gaya Kepemimpinan} - 0,310 \text{ Stres Kerja} + 0,235 \text{ Kompensasi} + e_1$$

Dari persamaan regresi diatas, maka

dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan ($\beta_{y_1.x_1}$) sebesar 0,286. Artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,286 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- b. Koefisien regresi variabel stres kerja ($\beta_{y_1.x_2}$) sebesar - 0,310. Artinya setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan maka akan menurunkan

semangat kerja sebesar 0,310 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

- c. Koefisien regresi variabel kompensasi ($\beta_{y_1.x_3}$) sebesar 0,235. Artinya setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan maka akan menurunkan semangat kerja sebesar 0,235 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Dari pengujian regresi struktur 1 diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi struktur 1 sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²) Konstrak 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 ^a	.547	.536	1.79215	1.875

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Dari Tabel 5.15 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,547. Artinya adalah bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, stress kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja adalah sebesar 54,7%, sedangkan sisanya 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain tidak dimasukkan dalam pengujian ini.

Konstrak 2

Hasil pengujian regresi struktur 2 dilakukan untuk melihat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 : Hasil Pengujian Koefisien Konstrak 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	7.932	2.685	
1			
Gaya Kepemimpinan	.206	.093	.235
Stres Kerja	-.192	.096	-.211
Kompensasi	.224	.069	.232
Semangat Kerja	.245	.083	.237

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Dari Tabel 5.16 diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi struktur 2 sebagai berikut:

$$Y_2 = \beta_{y_2.x_1} X_1 + \beta_{y_2.x_2} X_2 + \beta_{y_2.x_3} X_3 + \beta_{y_2.y_1} Y_1 + e_1$$

Kinerja Karyawan = 0,235 Gaya Kepemimpinan - 0,211 Stres Kerja + 0,232 Kompensasi + 0,237 Semangat Kerja + e₁

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan ($\beta_{y_2.x_1}$) sebesar 0,235. Artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,235 satuan dengan

- a. asumsi variabel lainnya tetap.
- b. Koefisien regresi variabel stres kerja (\tilde{y}_2, x_2) sebesar $-0,211$. Artinya setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar $0,211$ satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- c. Koefisien regresi variabel kompensasi (\tilde{y}_2, x_3) sebesar $0,232$. Artinya setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar $0,232$ satuan dengan

- a. asumsi variabel lainnya tetap.
- d. Koefisien regresi variabel semangat kerja (\tilde{y}_2, y_1) sebesar $0,237$. Artinya setiap peningkatan semangat kerja sebesar satu satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar $0,237$ satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Dari pengujian regresi struktur 2 diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi struktur 1 sebagai berikut:

Tabel 5 : Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) Konstrak 2 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.625	.614	1.69035	2.202

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Dari Tabel 5.17 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,625$. Artinya adalah bahwa pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $62,5\%$, sedangkan sisanya $37,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain tidak dimasukkan dalam pengujian ini.

Pengujian Hipotesis

Secara konseptual telah dijelaskan bahwa variabel X mempengaruhi variabel Y_1 dan Y_1 terhadap Y_2 . Hasil perhitungan regresi pengaruh untuk menjawab hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 6 : Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Koefisien Jalur	t hitung	t tabel	Sig. (pvalue)	Kesimpulan
$\rho_{y_1, x_1} \neq 0$	0,286	2,505	$\pm 1,979$	0,014	Diterima
$\rho_{y_1, x_2} \neq 0$	-0,310	-2,759	$\pm 1,979$	0,007	Diterima
$\rho_{y_1, x_3} \neq 0$	0,235	3,107	$\pm 1,979$	0,002	Diterima
$\rho_{y_2, x_1} \neq 0$	0,235	2,207	$\pm 1,979$	0,029	Diterima
$\rho_{y_2, x_2} \neq 0$	-0,211	-2,001	$\pm 1,979$	0,048	Diterima
$\rho_{y_2, x_3} \neq 0$	0,232	3,248	$\pm 1,979$	0,001	Diterima
$\rho_{y_2, y_1} \neq 0$	0,237	2,937	$\pm 1,979$	0,004	Diterima

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Dari tabel 5.18, maka dapat diketahui hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

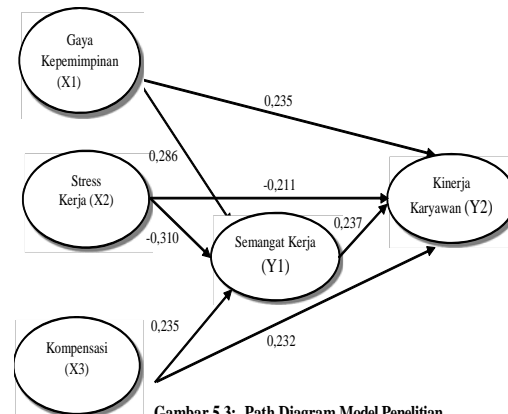
- a. Hipotesis pertama
Diketahui bahwa $t_{hitung} (2,505) > t_{tabel} (1,979)$ dan $P_{value} (0,014) < 0,05$. Dapat

diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima.

- b. Hipotesis kedua
Diketahui bahwa $t_{hitung} (-2,759) < t_{tabel} (-1,979)$ dan $P_{value} (0,007) < 0,05$. Dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima.
- c. Hipotesis ketiga
Diketahui bahwa $t_{hitung} (3,107) > t_{tabel} (1,979)$ dan $P_{value} (0,002) < 0,05$. Dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima.
- d. Hipotesis keempat
Diketahui bahwa $t_{hitung} (2,207) > t_{tabel} (1,979)$ dan $P_{value} (0,029) < 0,05$. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima.
- e. Hipotesis kelima
Diketahui bahwa $t_{hitung} (-2,001) < t_{tabel} (-1,979)$ dan $P_{value} (0,048) < 0,05$. Dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima.
- f. Hipotesis keenam
Diketahui bahwa $t_{hitung} (3,248) > t_{tabel} (1,979)$ dan $P_{value} (0,001) < 0,05$. Dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima.
- g. Hipotesis ketujuh
Diketahui bahwa $t_{hitung} (2,937) > t_{tabel} (1,978)$ dan $P_{value} (0,004) < 0,05$. Dapat diartikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima.

Dari Tabel 5.18 diatas dapat dilihat model jalur yang menunjukkan besarnya koefisien pengaruh variabel X terhadap variabel Y_1 dan Y_1 terhadap Y_2 . Dari hasil analisis tersebut, dapat dibuat gambar analisis

jalur sebagai berikut :



Gambar 5.3: Path Diagram Model Penelitian
Sumber : Hasil Penelitian, 2016

5.1.1 Koefisien Determinasi Model

Koefisien determinasi model hipotesis diukur melalui hubungan koefisien determinasi (R^2) di kedua persamaan. Hasil determinasi model dapat dilihat sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R^2_{model} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,547) (1 - 0,625) \\
 &= 1 - (0,453) (375) \\
 &= 1 - 0,170 \\
 &= 0,830 \text{ atau } 83\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan determinasi model sebesar 83%. Artinya adalah bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja adalah sebesar 83%. Sisanya sebesar 17% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang dan proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan perusahaan dengan cara yang lebih masuk akal. Dari hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru sudah baik. Dan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa gaya kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka semangat kerja karyawan akan semakin baik dan sebaliknya, semakin kurang baik gaya kepemimpinan maka semangat kerja karyawan juga akan kurang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dzulfikar (2009) bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan (Studi pada Perusahaan Rokok Alfi Putra Trenggalek). Kepemimpinan dalam suatu perusahaan bisa berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai diharapkan mampu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam memotivasi semangat kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja

Stres Kerja adalah adanya ketidakseimbangan antara karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru tergolong rendah. Dan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin rendah stres kerja maka semangat kerja karyawan akan semakin baik dan sebaliknya, semakin tinggi stres kerja maka semangat kerja karyawan akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Indriati (2015) bahwa terdapat pengaruh stress terhadap semangat kerja karyawan home industri getuk pisang "Bariklana" Desa Kepung. Terjadinya stres kerja terhadap semangat kerja karyawan tergantung dari reaksi karyawan itu sendiri apabila mereka beranggapan bahwa stress kerjanya adalah sebagai tantangan maka

mereka akan lebih kuat dan tahan banting terhadap situasi dan kondisi seperti apapun begitupun sebaliknya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan ke karyawan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru sudah baik. Dan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin besar kompensasi maka semangat kerja karyawan akan semakin baik dan sebaliknya, semakin kecil kompensasi maka semangat kerja karyawan akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sumampouw (2016) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, TBK. Pemberian kompensasi yang baik kepada para karyawan yang berprestasi akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para karyawan itu sendiri, sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Karyawan akan merasa antusias dalam bekerja apabila perusahaan memberikan suatu penghargaan kepada pegawainya yang dapat bekerja dengan baik, pada dasarnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mengharapkan suatu penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya berupa gaji pokok, insentif, dan asuransi, tapi pemberian kompensasi dapat lebih memberikan rangsangan kepada karyawan sehingga karyawan memperoleh penghasilan lain diluar gaji pokok yang diterima setiap bulannya dan dapat lebih meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semangat Kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih semangat sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, semangat kerja biasanya dipengaruhi oleh keadaan lingkungan pekerjaan itu sendiri, bila lingkungan pekerja itu sendiri menunjang atau mempertinggi keberuntungan seseorang, maka semangat kerja akan meningkat. Dari hasil penelitian diketahui bahwa semangat kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru sudah baik. Dan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin tinggi semangat kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik dan sebaliknya, semakin rendah semangat kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hendri (2010) yang menemukan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagainya. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi yang merangsang anggota agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan. Gaya kepemimpinan

menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok. Seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan antara pemenuhan kebutuhan individu dengan pengarahannya pada tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu atau kelompok, serta fleksibel dalam cara pendekatan yang digunakan demi meningkatkan kinerja seluruh organisasinya.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru sudah baik. Dan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan karyawan akan semakin baik dan sebaliknya, semakin kurang baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan karyawan juga akan kurang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nofriandi Aziz (2010) bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah suatu seni mengerahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam upaya mencapai tujuan dengan strategi yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja total perusahaan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktifitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil akhir dari

seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Penilaian kinerja bertujuan sebagai suatu dasar perencanaan dan penelitian di bidang personalia khususnya untuk penyempurnaan program dan mendorong terciptanya hubungan timbalbalik yang sehat antara atasan dengan bawahan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru tergolong rendah. Dan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik dan sebaliknya, semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid (2013) bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Stres kerja sendiri dapat memberi manfaat negative terhadap kinerja karyawan. Dapat di asumsikan secara sederhana bahwa stres kerja dapat menjadi kendala dalam pekerjaan, tergantung penegelolaan tingkat stres yang dialami karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka. Dari hasil penelitian diketahui

bahwa kompensasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru sudah baik. Dan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin besar kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin baik dan sebaliknya, semakin kecil kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nofriandi Aziz (2010) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Kompensasi berdasarkan prestasi kerja merupakan program yang didasarkan pada hasil yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh karyawan. Perusahaan akan memberikan kompensasi baik langsung maupun tidak langsung kepada karyawan yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan sebagai sebuah strategi perusahaan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik, dan disamping itu, sebagai alat untuk pemenuhan kebutuhan. Semakin besar tingkat kompensasi baik gaji, tunjangan, insentif dan asuransi yang diterima, dapat memenuhi kebutuhan hidup dan karyawan merasa puas dengan yang diperoleh maka hasil prestasi kerja akan semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah menguraikan pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru sudah baik. Dan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dari

- hasil tersebut diketahui bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka semangat kerja karyawan akan semakin baik dan sebaliknya, semakin kurang baik gaya kepemimpinan maka semangat kerja karyawan juga akan kurang baik.
2. Stres kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru tergolong rendah. Dan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin rendah stres kerja maka semangat kerja karyawan akan semakin baik dan sebaliknya, semakin tinggi stres kerja maka semangat kerja karyawan akan semakin rendah.
 3. Kompensasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru sudah baik. Dan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin besar kompensasi maka semangat kerja karyawan akan semakin baik dan sebaliknya, semakin kecil kompensasi maka semangat kerja karyawan akan semakin rendah.
 4. Semangat kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru sudah baik. Dan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin tinggi semangat kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik dan sebaliknya, semakin rendah semangat kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis memberikan masukan sebagai berikut:

1. Diharapkan pada pimpinan perusahaan agar selalu menjalankan program-program yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga pada akhirnya kinerja perusahaan juga dapat ditingkatkan
2. Diharapkan pada pimpinan perusahaan untuk selalu mempertahankan gaya kepemimpinan dan tipe kepemimpinan yang diterapkan sekarang karena mampu mempengaruhi kinerja perusahaan secara umum.
3. Diharapkan pada pimpinan perusahaan untuk tetap menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tetap selalu memotivasi karyawan yang sedang mengalami stress kerja sehingga karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi
4. Diharapkan pimpinan perusahaan untuk tetap mempertahankan sistem kompensasi yang telah ditetapkan baik itu dari bonus, insentif, uang cuti maupun pesangon untuk pensiun.
5. Pimpinan perusahaan diharapkan dapat menselaraskan anatara kepemimpinan, stress kerja dan kompensasi sehingga karyawan tetap memiliki semangat kerja

yang tinggi dan kinerja dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta : PT. Indeks Puri Medika Kembangan
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta
- Mankunegara Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nazir, Mohammad, 2003. *Metodologi Penelitian*. Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Edisi Kedua. Universitas Diponegoro Semarang
- Hani T Handoko. 2006. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPF
- Atika Primayanti. 2013. *Pengaruh Faktor Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi Dan Keuangan Bank BPR Di Tanjung Pinang*
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi
- Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Kantor Cabang Makassar*
- Rachmad Hidayat, 2013. Pengaruh kepemimpinan terhadap komunikasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi pada Industri Perbankan Kamal Bangkalan, Madura
- Rahmat Nugroho, 2009. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan studi kasus pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bandung
- Rivai, V & Mulyadi, D. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. Rajawali Pers.
- As'ad, 2000, *Manajemen Personalialia*, PT. Gramedia Ja/karta
- As'ad, 2003, *Psikologi Industri MSDM*, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Bushita Intaraprasong, Sureporn Potjanasitt, Junya Pattraa chachai, Chavalit Meenuch. 2012. *Situational Leadership Style, Staff Nurce Job Characteristic Related to Job Satisfaction and Organizational Commitment of Head Nurses Working in Hospitals Under the jurisdiction of the royal Thai Army*. Journal of the Medical Assoc Thai Vol. 95 Suppl. 6 2012 S109-119.
- Chen Yuen Li. 2004 "Examining The Effect of Organizational Culture and Leadership behaviorsmen Organizational Comitment, Job Satisfaction, and Job Performance at Small and Middle Size Firms of Taiwan", Journal of American Academy of Bussiness, September
- Latief, et al. 2013. *Impact of employee's job satisfaction on Organizational Performance*. Eouperan Journal of Business and Management Vol. 5 No. 5
- Nursalam. 2008. *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu*.

Edisi 2. Jakarta : Salemba Medika

Rivai, Veitzal dan Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi ketiga.*Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa

Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen.* Penerbit : Raja Grafindo Persada Jakarta

Tsai Yafang. 2011. *Realitionship between Organizational Culture, Leadership Behaviour and job Satisfaction. BMC Health Service Reasearch* 11 : 98 <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/11/98>

Umar, Husain, 2004, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi,* Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sarwono, Jonathan. 2012. *Path Analysis Teori, Aplikasi Prosedur Analisis Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi (menggunakan SPSS).* PT. Elex Media Komputindo Jakarta

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja.* Cetakan ke-4, Rajawali Pers, Jakarta

Robiyatul Adawiyah, 2015. *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Malang.* Malang