

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pipe Industries

Gilang Pungkasan^{1*}, Muhammad Asif Khan², Muhammad Richo Rianto³, Choiroel Woestho⁴, Eri Bukhari⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Corresponding Author: Gilang Pungkasan gilang.pungkasan1@gmail.com,

ARTICLE INFO

Keywords: Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Received : 24, Jan

Revised : 31, Jan

Accepted: 06, Feb

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bakrie Pipe Industries. Data penelitian merupakan data yang diambil menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Bakrie Pipe Industries. Populasi dalam penelitian ini merupakan 524 karyawan PT. Bakrie Pipe Industries, dimana dalam menentukan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kelonggaran 10% sehingga menghasilkan sampel sebanyak 84 karyawan dengan teknik analisis SEM-PLS menggunakan software SmartPLS4 untuk mengolah data pada penelitian ini. Hasil temuan dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa: 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan 3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

INTRODUCTION

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau output yang dihasilkan oleh individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda beda dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan output yang sesuai bagi perusahaan, baik berdasarkan kuantitas maupun kualitasnya. Perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat mencapai visi, misi dan target perusahaan, akan tetapi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kualitas

dari karyawan yang dimiliki perusahaan akan tetapi perusahaan diharapkan pula memiliki pemimpin yang mampu mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan optimal.

Kemampuan manajerial atasan dalam memimpin seluruh tenaga kerja, mengkoordinasi seluruh aktivitas dan membentuk iklim kerja yang memadai sangat mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan. Pemimpin adalah sumber daya penting dalam suatu organisasi. Kemajuan perusahaan sangat ditentukan dari kemampuan pemimpin dalam memimpin perusahaan secara efektif. Hal ini membawa konsekuensi bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya suatu target. Tri Sulkanain Ahmad (2021) Gaya Kepemimpinan merupakan suatu norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian sesungguhnya dalam membina, menggerakkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar terhindar dari stres kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor tersebut, faktor lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja berkaitan langsung dalam berjalannya proses kerja yang dilakukan karyawan ditempat kerja. Manullang (2020).

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Bakrie Pipe Industries, PT Bakrie Pipe Industries adalah sebuah perusahaan yang memproduksi pipa baja pertama, yang paling besar serta terkenal di Indonesia. Bakrie Pipe berkomitmen untuk menjadi produsen, industri dan pemasok pipa baja yang menyediakan produk pipa baja berkualitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Sebagai anak perusahaan PT Bakrie & Brothers Tbk, Tentunya untuk mencapai visi dan misi tersebut, PT Bakrie Pipe Industries tidak dapat memisahkan peran seluruh pemangku kepentingan, terutama tim personel yang bekerja di PT Bakrie Pipe Industries.

THEORETICAL REVIEW

Kinerja Karyawan

Menurut Sihaloho (2020) Kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Silaen (2021) kinerja karyawan merupakan keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam

suatu organisasi dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu.

Utin (2019) Definisi kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ainanur (2018) kinerja karyawan mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, melainkan bagaimana proses kerja berlangsung. Dengan demikian kinerja karyawan adalah tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ialah berbagai perilaku seseorang untuk merubah dan mempengaruhi pemikiran sehingga orang tersebut mau mengikuti instruksi atau arahan yang diberikan. Siagian H. M. (2022). Semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. SUCI (2023). Gaya kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki suatu program dengan menggunakan cara atau gaya tertentu sehingga mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, mengkoordinasi dan memotivasi pengikutnya dalam mencapai tujuan organisasi Yunita (2023).

Stres Kerja

Menurut Jaelani (2019). Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat beberapa faktor di tempat kerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres kerja mempunyai potensi untuk mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Tingkat stres kerja berlebihan dapat berdampak negatif terhadap prestasi kerja yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Menurut Puspita (2023) Stres kerja muncul akibat dari beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, dan berbagai pekerjaan pekerjaan yang dikejar (deadline) yang mengakibatkan ketidakseimbangan fisik dan psikis seseorang.

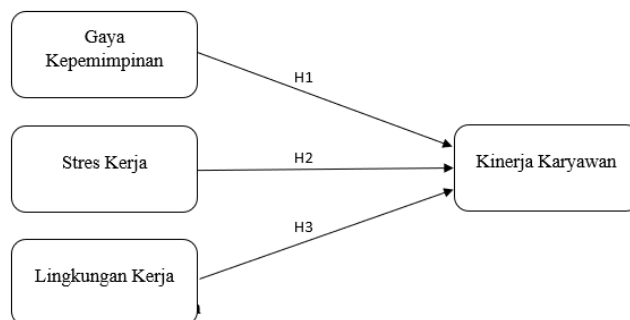
Lingkungan Kerja

Putri (2023) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam proses bekerja. Baehaqi (2022) lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

Aprilia (2022) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Mahayani (2022) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas

pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang dilihat dari rumusan masalah yang berbentuk pernyataan, berdasarkan rumusan masalah diatas, maka hipotesis yang dirumuskan penulis sebagai berikut:

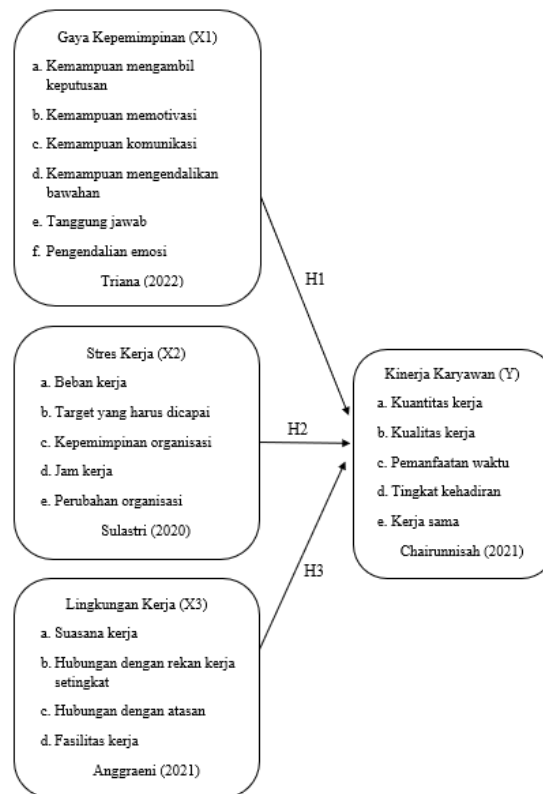
H1: Diduga ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bakrie Pipe Industries.

H2: Diduga ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bakrie Pipe Industries.

H3: Diduga ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bakrie Pipe Industries.

METHODOLOGY

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Bambang Sudaryana (2022) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada analisis data-data numeral (angka) yang diolah menggunakan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

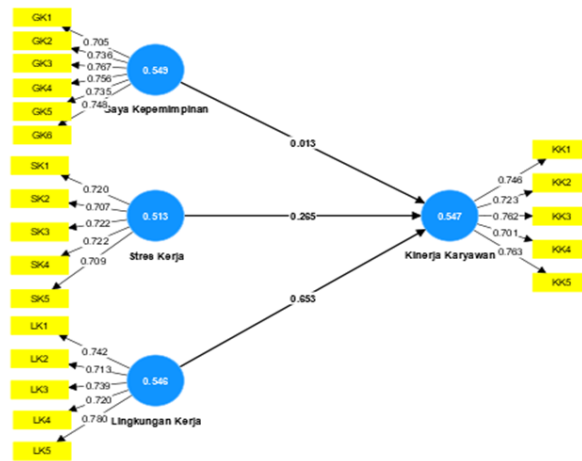


Roflin (2021) Populasi adalah orang yang menjadi subjek penelitian atau orang yang karakteristiknya hendak diuji. Pada penelitian ini, populasinya adalah pegawai di PT. Bakrie Pipe Industries yang berjumlah 524 orang. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Menurut Firmansyah. D. (2022) dalam teknik ini, setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai subjek penelitian. Berdasarkan populasi dengan menggunakan rumus slovin maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah 84 reponden.

Penelitian ini akan menggunakan alat statistik SmartPLS 4 dengan menguji outer model sebagai uji kelayakan data dan uji inner model sebagai uji hipotesis penelitian.

RESULTS

Outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dengan melihat dari hasil outputnya yang menentukan layak atau tidaknya suatu pengukuran. Menurut Wicaksono (2021) terdapat beberapa uji yang dapat dilakukan, diantaranya: yaitu uji outer model (validitas dan reliabilitas) serta uji inner model yaitu uji Hipotesis



Gambar uji outer model

Berdasarkan uji outer model diatas dapat disimpulkan bahwa nilai outer loading setiap indikator dari Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Stres Kerja, Lingkungan Kerja memiliki nilai loading factor di atas 0,7 sehingga telah memenuhi batas minimum. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam pengujian ini dinyatakan valid.

Selain itu Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE). Direkomendasikan nilai AVE yang dimiliki setiap variabel >0,50 baru bisa dinyatakan bahwa validitas diskriminan telah tercapai Candana (2020).

Variabel	Hasil	Syarat AVE	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.549	>0.50	Terpenuhi
Kinerja Karyawan	0.547	>0.50	Terpenuhi
Lingkungan Kerja	0.546	>0.50	Terpenuhi
Stres Kerja	0.513	>0.50	Terpenuhi

Sumber: SmartPLS 4.0 Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai AVE (Average Variant Extracted) dari masing-masing variabel memiliki nilai > 0,5, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator dan variabel telah memenuhi syarat.

Tahapan terakhir dari uji kelayakan data adalah dengan menguji reliabilitas Dimana Menurut Janna (2021) reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan

Variabel	Hasil	Syarat <i>Chronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0.836	>0.7	Reliable
Kinerja Karvawan	0.792	>0.7	Reliable
Lingkungan Kerja	0.792	>0.7	Reliable
Stres Kerja	0.763	>0.7	Reliable

Sumber: SmartPLS 4.0 Data Diolah 2023

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach alpha dari masing-masing variabel telah memenuhi syarat yakni $> 0,7$, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan telah memenuhi syarat.

Berdasarkan uji outer diatas data dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat dan dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya yaitu uji inner model. Pengujian hipotesis ini dilakukan melalui metode bootstrapping pada Smart PLS 4.0. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilihat dengan menggunakan nilai P - Value

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0.013	0.019	0.089	0.143	0.886
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.653	0.644	0.106	6.187	0.000
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	0.265	0.262	0.098	2.695	0.007

Sumber: SmartPLS 4.0 Data Diolah 2023

Uji hipotesis digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

a. Hasil pengujian hipotesis variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai P Value 0,886. Dikarenakan standar tingkat P -Value adalah $< 0,05$ ($0,886 > 0,05$) maka dapat dikatakan variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

b. Hasil pengujian hipotesis variabel Stres Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki nilai P Value 0,007. Dikarenakan standar tingkat P -Value adalah $< 0,05$ ($0,007 < 0,05$). Maka dapat dikatakan variabel Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

c. Hasil pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki P Value 0,000. Dikarenakan standar tingkat P -Value adalah $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat dikatakan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

DISCUSSION

Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh namun tidak signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Maka disimpulkan bahwa H1 diterima, dimana terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan dimana pemimpin dirasa kurang tepat dalam menjalankan strategi dalam pengambilan keputusan, penyampaian gagasan dan pemikiran yang kurang dapat dipahami, kurangnya motivasi yang diberikan, ataupun pengendalian emosi yang kurang baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian T. S. (2018) dimana hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan. hal ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiani (2021) dimana hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Maka disimpulkan bahwa H2 diterima, dimana terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Sehingga dapat diartikan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penerapan jam kerja dan beban kerja yang tidak membebani, target yang sesuai, tidak adanya konflik, hingga sikap pimpinan yang dirasa adil dan wajar akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lestari (2020) dimana hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Stres Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. hal ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan Heriyanti (2021) dimana hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Maka disimpulkan bahwa H3 diterima, dimana terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Sehingga dapat diartikan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. adanya ruang gerak yang cukup, sirkulasi udara yang baik, hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja, serta sarana dan prasarana yang cukup untuk mendukung pekerjaan karyawan akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2019) dimana hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. hal ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan Sihaloho (2020) dimana hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

CONCLUSIONS

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel-variabel yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). di mana analisis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi smartpls 4.0 penelitiannya dilakukan pada PT. Bakrie Pipe Industries dengan jumlah responden sebanyak 84 orang hasil penelitian ini menunjukkan:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

REFERENCES

- Ainanur, A. &. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1-14.
- Anggraeni, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Afan Logam Lestari). (Doctoral Dissertation, Stie Pgri Dewantara Jombang).
- Aprilia, S. &. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Personel Di Kolinlamil Tni Al Jakarta Utara. *Kalbisiaana Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 8(4), 4682-4688.
- Aron F Polakitang, R. K. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal Emba Vol.7 No.3*.
- Audina, V. &. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Tunrover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi.*, 85-101.
- Baehaqi, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Andalus Perkasa. (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Bambang Sudaryana, D. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Candana, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 47-60.
- Chairunnisah, R. K. (2021). Teori Kinerja Karyawan. *Kinerja Karyawan*, 29.
- Darmawan, R. B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bprs Sukowati Sragen). (Doctoral Dissertation, Iain Salatiga).
- Erri, D. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Fadhillah, M. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian Rotary Produksi Pt. Berkat Karunia Surya). (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- Gwantari, N. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Utama Kenak Medika Ubud, Kabupaten Gianyar. (Doctoral Dissertation, Politeknik Negeri Bali).

- Hantono, H. &. (2021). Pengaruh Pengetahuan Pajak, Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Pajak Pada Umkm Yang Ada Di Kota Medan. *Jurnal Audit Dan Perpajakan (Jap)*, 27-40.
- Heriyanti, S. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nt Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 915-925.
- Inceoglu, I. T. (2018). Leadership Behavior And Employee Well-Being: An Integrated Review And A Future Research Agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 179-202.
- Jaelani, D. &. (2019). Analisis Penyebab Stres Kerja Pada Cv Amelia Batik. *Jurnal Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 2(6), 771-777.
- Janna, N. M. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan Spss.
- Lestari, W. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 100-110.
- Maharadja, A. N. (2021). Penerapan Metode Regresi Linear Berganda Untuk Prediksi Kerugian Negara Berdasarkan Kasus Tindak Pidana Korupsi. *Journal Of Applied Informatics And Computing*, 95-102.
- Mahayani, K. A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Indonesia Cabang Bali. *Emas*, 18-27.
- Makbul, M. (2021). Metode Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian.
- Malau, E. H. (2020). Pengaruh Customer Experience Terhadap Minat Berkunjung Ulang Di Pantai Paris Tigras. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*.
- Manullang. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Makro Manajemen* , 107-119.
- Mardiani, I. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1-10.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 333-342.
- Permatasari, H. I. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Pikiran Rakyat Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Purba, J. A. (2023). Analisis Tipe-Tipe Kepemimpinan Di Lembaga Masyarakat. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2168-2172.
- Puspita, N. W. (2023). Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Perilaku Disfungsional Audit: Tekanan Anggaran Waktu Sebagai Pemoderasi. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (Kharisma)*, 5(2), 385-402.
- Putri Adhistry, S. F. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 134-148.
- Putri, N. L. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung. (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

- Rahman, M. A. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Universitas Yos Soedarso). *Yos Soedarso Economic Journal (Yej)*, 5(2), 13-37.
- Roflin, E. &. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran*. Penerbit Nem.
- Siagian, H. M. (2022). Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Sd Swasta. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3821-3829.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Siagian, T. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 59-70.
- Sihaloho, R. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 273-281.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. 1.
- Stkip, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Mergo Rukun Di Jombang. *Student Repository*.
- Suci, N. K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Di Gianyar. (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Sulastri, S. &. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 83-98.
- Sumardjo, P. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Tri Sulkanain Ahmad, A. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelindo Iv(Persero) Cabang Makassar. *Mouvere Journal Vol.3 No.1*, 1-16.
- Triana, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dki Jakarta. *Doctoral Dissertation, Universitas Nasional*.
- Ulfa, R. (2021). *Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan*. . Al-Fathonah, 1(1), 342-351.
- Utin, N. H. (2019). *The Model Of Employee Performance*. *International Review Of Management And Marketing*, 69.
- Wicaksono, K. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, Lokasi Dan Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Angkringan Akropi Rawasari). *Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia Jakarta*.
- Yunita, R. I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Al Andalusi Nusantara Travel Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 87-102.