



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA
(Studi Rumah Sakit Ibu & Anak Puri Bunda Malang)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :
ERRINA SOUFI WIDIASARI
NPM. 21601081591



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2020**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA
(Studi Rumah Sakit Ibu & Anak Puri Bunda Malang)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

**ERRINA SOUFI WIDIASARI
NPM. 21601081591**



Telah disetujui pada tanggal 06 Juli 2020

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping

Dra. N. Rachma, MM.

**Alfian Budi Primanto, SAB.,
MBA(CPM)A**



ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi di RSIA Puri Bunda Malang). Dalam penelitian ini terdapat variabel independen, yaitu beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional, variabel dependen adalah kinerja, dan variabel mediasi, yaitu kepuasan kerja. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis jalur, uji pengaruh langsung dan uji tunggal.

Hasil penelitian ini adalah: (1) Variabel beban kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap nilai Kepuasan Kerja, (2) Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap nilai Kepuasan Kerja, (3) Variabel Beban Kerja tidak memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja, (4) Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja, (5) variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja, (6) Variabel Beban Kerja memiliki efek tidak langsung pada kinerja yang dimediasi dengan kepuasan kerja, (7) Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki efek tidak langsung pada kinerja yang dimediasi dengan kepuasan kerja.

Kata kunci: beban kerja, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja



Abstract

This study aims to determine the Effect of Workload and Transformational Leadership Style on Job Satisfaction and Performance (Study at RSIA Puri Bunda Malang). In this study there are independent variables, namely workload and transformational leadership style, the dependent variable is performance, and the mediating variable, namely job satisfaction. Data collection methods used were questionnaires and documentation. Methods of data analysis using path analysis, direct influence test and single test

The results of this study are: (1) Workload Variables have a direct significant effect on the value of Job Satisfaction, (2) Transformational Leadership Style have a direct significant effect on the value of Job Satisfaction, (3) Workload Variables do not have a significant direct effect on performance, (4) Transformational Leadership Style has a significant direct effect on performance, (5) Job satisfaction variables have a direct significant effect on performance, (6) Workload Variables has an indirect effect on performance mediated with job satisfaction, (7) Transformational Leadership Style has an indirect effect on performance mediated with job satisfaction.

Keywords: workload, transformational leadership style, Job Satisfaction, and Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan pemenuhan akan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan seorang karyawan. Kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan. Menurut Zafar (2015:45) kinerja karyawan dimana seorang individu berhasil melengkapinya tugas yang ditetapkan oleh organisasi, sesuai dengan standar yang telah ditentukan bersama dengan pemanfaatan sumber daya yang efisien dalam lingkungan yang berubah. Kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung pada cara para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2014:56). Menurut Wibowo (2011:35) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Luthans (2011:190) menyebutkan bahwa terdapat lima dimensi kepuasan kerja yaitu gaji, pengawasan, kesempatan promosi, pekerjaan itu sendiri, dan rekan kerja. Kepuasan kerja juga bisa dipengaruhi oleh beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja karena apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasa tertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Munandar (2014:22) mendefinisikan beban kerja sebagai kondisi dari pekerjaan beserta uraian yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat yang disebabkan semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stres dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Karenanya porsi dari pembagian dari beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas seorang dalam menyelesaikan pekerjaan (Bawono, D. C., & Nugraheni, 2015:65).

Kepuasan kerja dan kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Thoah (2012:5), merumuskan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya dapat diarahkan mencapai tujuan organisasi. Dalam kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan anggotanya dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah standar yang digunakan seseorang ketika seseorang mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain saat dia melihatnya. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi dan yang diartikan sebagai kepemimpinan nyata, karena kepemimpinan ini bekerja maju tujuan mengarahkan

organisasi ke tujuan yang belum pernah dicapai sebelumnya (Locke & Latham, 2002).

Beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi kepuasan kerja. Ketika seseorang menanggung beban pekerjaan yang terlalu berat maka akan memicu terjadinya stres yang dapat berujung pada menurunnya tingkat kepuasan kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan kinerja yang positif dan kepuasan bagi karyawan.

Kepuasan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan suatu kinerja perusahaan, hal ini jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan segala tugasnya, maka setiap karyawan akan memiliki kinerja yang lebih baik sehingga dapat menimbulkan kinerja suatu perusahaan menjadi sangat baik dan efektif serta efisien. Dampak dari ketidakpuasan kerja seseorang akan mempengaruhi tingkat kematangan psikologis, bahkan dapat menyebabkan frustrasi. Selain itu, kurangnya kepuasan dalam pekerjaan akan menyebabkan semangat kerja menurun dan produktivitas lebih rendah. Hal ini juga berlaku dalam kepuasan kerja seorang perawat khususnya dalam hal melakukan asuhan keperawatan, jika perawat merasa tidak puas dengan pekerjaannya perawat cenderung tidak semangat untuk bekerja dan tidak melakukan asuhan keperawatan yang baik dan benar, bahkan dapat mempengaruhi caring pada pasien (Strauss, 2001:45).

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda di Malang merupakan salah satu fasilitas kesehatan swasta yang memiliki pasien yang bervariasi baik dari segi

pendidikan maupun pendapatan. Berdasarkan data rumah sakit, jumlah pasien yang ditangani oleh RSIA Puri Bunda Malang terlihat fluktuatif dan mulai mengalami peningkatan di tiga tahun terakhir. Jumlah pasien yang berkunjung di RSIA Puri Bunda Malang rata-rata sebesar 70.000 per tahun. Sedangkan tenaga kesehatan yang ada sebanyak 248 orang, dan 58 diantara-Nya adalah perawat (puribundamalang.com). Dengan tingginya jumlah pasien dan masih rendahnya jumlah perawat keseluruhan membuat tuntutan pekerjaan yang dimiliki perawat semakin besar, hal tersebut menciptakan beban kerja bagi tenaga kesehatan khususnya perawat. Beban kerja yang terlalu berat tersebut akan membuat perawat harus melakukan banyak pekerjaan dan sering lembur sehingga kinerja tidak bisa optimal. Kondisi tersebut juga memunculkan ketidakpuasan kerja pada perawat, yang kemudian akan mengindikasikan penurunan kinerja.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai kepuasan telah dilakukan sebelumnya terkait tingkat kepuasan perawat. Salah satunya penelitian oleh Wang et al (Wang et al., 2015) di Shanghai diketahui bahwa kepuasan kerja perawat masih rendah sebesar 60,8%. Di Amerika Serikat, Kanada, Inggris dan Jerman menunjukkan bahwa 41% perawat di rumah sakit mengalami ketidakpuasan dengan pekerjaannya dan 22% diantaranya merencanakan meninggalkan pekerjaannya dalam satu tahun (Foronda & Bauman, 2014).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar **“Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan**

Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja” (Studi pada RSIA Puri Bunda Malang).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat dirumuskan masalah pada penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja pada RSIA Puri Bunda Malang?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada RSIA Puri Bunda Malang?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja pada RSIA Puri Bunda Malang?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada RSIA Puri Bunda Malang?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan terhadap kinerja pada RSIA Puri Bunda Malang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada RSIA Puri Bunda Malang.

2. Untuk menganalisis pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada RSIA Puri Bunda Malang.
3. Untuk menganalisa pengaruh langsung beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada RSIA Puri Bunda Malang.
4. Untuk menganalisa pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada RSIA Puri Bunda Malang
5. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan terhadap kinerja pada RSIA Puri Bunda Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari pelaksanaan penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi Pihak yang Diteliti

Hasil penelitian ini di harapkan agar dapat berguna sebagai bahan pertimbangan evaluasi bagi rumah sakit dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk kepentingan rumah sakit dimasa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian tambahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang dampak beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi IPTEK

Sebagai suatu karya ilmiah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi masyarakat luas.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi

1. Berdasarkan hasil penelitian dengan variabel beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara langsung terhadap nilai kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian pengolahan data variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini peneliti menemukan adanya beberapa keterbatasan sebagai berikut :

1. Jumlah kuesioner yang disebarakan hanya 63. Dengan populasi penelitian yang masih sempit dan kurang meluas.
2. Metode yang digunakan hanya dengan menyebarkan kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang didapat, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Hasil distribusi jawaban menunjukkan bahwa rata-rata terendah adalah beban kerja dengan nilai 2,864 pada item pekerjaan yang saya terima tidak sesuai dengan posisi saya saat ini, maka bagi perusahaan diharapkan meningkatkan kinerja para pekerja yaitu dengan mengatur waktu kerja agar tidak berlebihan melebihi Standard kerja, perlu adanya kritik dan saran atau evaluasi untuk perbaikan kinerja, atasan juga perlu melakukan pengawasan terhadap karyawan. Dengan meningkatkan beberapa aspek tersebut akan dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan RSIA Puri Bunda Malang
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk disarankan untuk menambah jumlah sampel penelitian dan menambah variabel yang belum pernah diteliti, melakukan perluasan sampel dan menggunakan metode tambahan selain kuesioner untuk hasil uji yang lebih bagus.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken.C, Keller.S, & W. . (2009). The irrational side of change management. *McKinsey Quarterly*, 2(10), 100–109.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Andreas, L. (2014). *Dekonstruksi CSR dan Reformasi Paradigma Bisnis dan Akuntansi*. Erlangga.
- Anggawisastra, R., Satalaksana, I. Z., & Tjakraatmadja, J. H. (2011). *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. ITB Press.
- Anggraeni, D. S. (2013). *Representasi Identitas Androgini dalam Majalah Feysen*. Universitas Airlangga.
- Arikunto, 2010:161. (2010). Metodologi Penelitian. *Pendekatan Penelitian*.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Stephen Taylor. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (Thirteenth)*. Kogan Page.
- Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya [STIESIA]*.
<https://ejournal.stiesia.ac.id>
- Astria Khairizah, Irwan Noor, A. S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No, Hal. 1268-1272.
- Bawdy El, T. A., & Bassiouny, M. (2014). Employee Engagement as a Mediator between Transformational Leadership and Intention to Quit. *Journal of*

Management, 12 (1).

Bawono, D. C., & Nugraheni, R. (2015). *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Ruang RSUD Kota Semarang).*

Beck Tauber, D. (2012). *Transformational Leadership: Exploring its Functionality (Dissertation).* Universitas-Buchbinderei Georg Konrad, Munich.

Cepi., P. (2015). *Perilaku Organisasi.* PT. Remaja Rosdakarya.

Chusway, B. (2013). *Human Resource Management.* PT Elex Media Kumputindo.

Davis, K., & Newstrom, J. W. (2012). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior, McGraw.* Hill Education.

Edison, Emron. Yohny anwar, I. komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Alfabeta.

Foronda, C., & Bauman, E. B. (2014). Strategies to Incorporate Virtual Simulation in Nurse Education. *Clinical Simulation in Nursing, 10(8), 412–418.*
<https://doi.org/10.1016/j.ecns.2014.03.005>

George, J. M., & Jones, G. (2011). *Understanding and Managing Organizational Behavior.* Upper Saddle River.

Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20.* UNDIP.

Gibson, I., & Donnely. (2012). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses.* Erlangga.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2011). *Behavior in Organization.* Prentice Hall.

- Handoko. (2014). *Manajemen* (2nd ed.). BPFE.
- Hartijasti, Y. dan Y. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pajak.*
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara.
- Henita, A. R. (2019). *Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bandar Lampung.* Universitas Lampung.
- Herzberg. (2011). *The Motivation to Work.* John Willey and Sons.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya Malang, Vol. 3 No.*
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist, 57*(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). PT. Andi.
- Ma'mun, A. dan. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Madu baru PG.PS Madukismo Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 6 No.*
- Mahsun, M. (2011). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik.* Penerbit BPFE.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya.

- Manuaba. (2010). *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Rinek Cipta.
- Miftah, T. (2012). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Gaya Media.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revi). PT Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Mossamod, M. P., & Nurul, K. (2011). Factor Affecting Employee Job Satisfaction Of Pharmaceutical Sector. *Journal of Business and Management Research*, 9, 113–123.
- Munandar, A. S., Sjabadhyni, B., & Wutun, R. P. (2013). *Peran Budaya Organisasi dalam peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Munandar, A. . (2014). *Stress dan Keselamatan Kerja Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Noor, D. J. (2011). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah. In *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- O'Donnell, R. D., & Eggemeier, F. T. (2015). *Workload Assessment Methodology*. Wiley.
- Pambudi, Didit Setyo, D. M. dan G. E. N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Telkom

- Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(1).
- Paracha, M. U., Qamar, A., Mirza, A., & Inam-Ul-Hassan. (2012). Impact Of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) On Employee Performance & Mediating Role Of Job Satisfaction” Study Of Private School (Educator). In *Pakistan Global Journal Of Management And Business Research*, 12, (4), 55–64.
- Pasolong, H. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. CV.Afabeta.
- Priansa, D. ., & Suwatno. (2011). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik & Bisnis. In *Manajemen*.
- Primantara, I. M. D., & Rasmini, N. K. (2016). Pengaruh Jenis Industri, Spesialisasi Industri Auditor, dan Opini Auditor Pada Audit Delay. *EJurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol 13(No 3).
- Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada x Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 43 No, 1–9.
- Rivai., V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi ke 6). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi Keti). PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, M. (2010). *Manajemen* (Edisi Kese). penerbit Erlangga.

- Robbins, P. S. (2012). *Perilaku Organisasi* (E. Sepuluh (ed.); Diterjemah). Erlangga.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota). *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6, No.*
- Rosidah, A. T. S. dan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setyowati, W.A.E, D. (2014). Skrining Fitokimia dan Identifikasi Komponen Utama Ekstrak Metanol Kulit Durian (*Durio zibethinus* Murr.) Varietas Petruk. *Jurnal Seminar Nasional Kimia Dan Pendidikan Kimia VI*, 271–280.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2013). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES.
- Strauss, G. & L. S. (2012). *Manajemen Personalialia*. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Sugiyono. (2012a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sutarto, W. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Holistica Lombok.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. Harapan Press.
- Terry, George, R., & Rue., L. W. (2016). *Dasar-dasar Manajemen* (diterjemahkan oleh G. . Ticoalu (ed.); Cet. 11). Bumi Angkasa.
- Thomas, S. J. (2016). Analisis Pengaruh Beban Pajak Tangguhan, Discretionary Accruals, dan Arus Kas Operasi terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perpajakan JRAP, Vol. 2, No*, hal 19.
- Triatna, A. K. dan C. (2014). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bumi Aksara.
- Wang, Y., Dong, W., Mauk, K., Li, P., Wan, J., Yang, G., Fang, L., Huan, W., Chen, C., & Hao, M. (2015). Nurses' practice environment and their job satisfaction: A study on nurses caring for older adults in Shanghai. *PLoS ONE, 10*(9), 1–13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0138035>
- Whitmore, D. A. (2017). *Work Measurement 2nd Edition*. Butterworth-Heinemann Ltd.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keem). Rajawali Pers.
- Wicaksono, A. (2010). *Pajak Daerah Masuk, Tax Ratio Indonesia Bisa Naik*. <http://www.pajakonline.com/engine/artikel/art.php?artid=7784.%0D>
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi 7). Indeks.
- Zafar, Q. . e. al. (2015). The influence of Job stress on employees Performance in Pakistan. *American Journal Of Social Science Research, Vol. 1. No*, Hal. 221-225.

