

**PENGARUH STRES KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Islam Unisma Malang)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

RIDHO MUKHLIS ARISTO

21801081306



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2022

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 64 Perawat. Adapun metode analisis data yang digunakan didalam penelitian ini yaitu Analisis Regresi Linier Berganda Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun bila diuji secara simultan stres kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

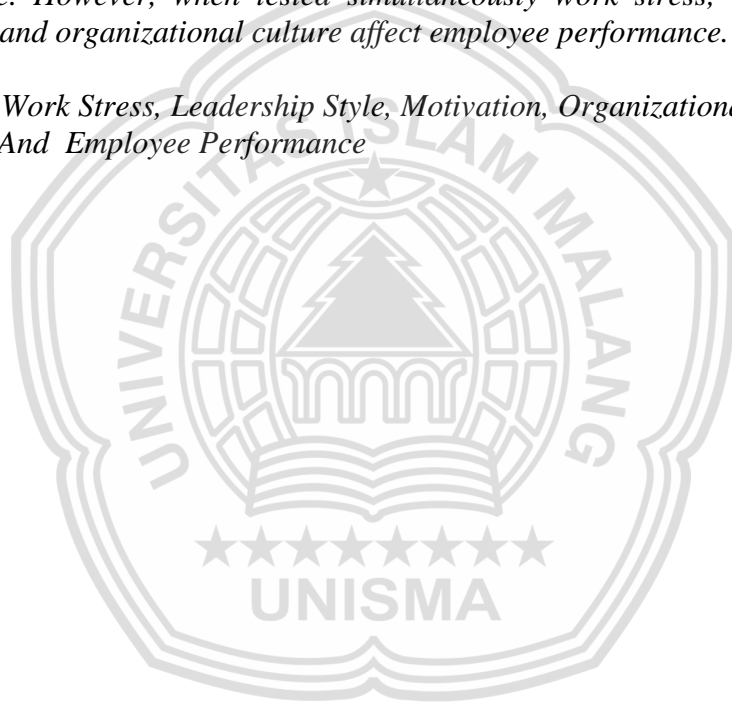
Kata Kunci : Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work stress, leadership style, motivation, and organizational culture on employee performance. The data collection method in this study used a questionnaire with a total sample of 64 nurses. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis, based on the results of this study that work stress does not affect employee performance, leadership style affects employee performance, motivation does not affect employee performance and organizational culture affects employee performance. However, when tested simultaneously work stress, leadership style, motivation, and organizational culture affect employee performance.

Keywords : Work Stress, Leadership Style, Motivation, Organizational Culture, And Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era revolusi industri 4.0 ini terlihat jelas kemajuan diberbagai aspek kehidupan, organisasi menjadi salah satu aspek yang mengalami kemajuan tersebut. Sebagaimana organisasi yang menjadi wadah dalam memanfaatkan sumber daya demi tercapainya tujuan organisasi yang terpadu, ikut serta bertransformasi akibat perkembangan ini salah satunya peningkatan dalam produktivitas dan pemecahan masalah-masalah manajerial. Untuk itu perlu persiapan yang matang bagi institusi atau organisasi guna mengimbangi derasnya tantangan-tantangan yang akan dihadapi.

Kemajuan institusi tidak terlepas dari unsur-unsur sumber daya yang ada didalamnya, unsur inilah yang mendukung jalannya sebuah institusi. Diantara unsur tersebut sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dibandingkan unsur lainnya dikarenakan manusia memiliki daya kreatif, inovatif, dan proaktif dalam menjalankan kegiatan. Sumber daya manusia menjadi motor yang paling utama ketika menjalankan sebuah organisasi (Atmaji, 2011). Visi dan misi institusi akan berjalan lancar bila kinerja karyawannya secara berkala diperhatikan, ditingkatkan, dan dievaluasi.

Kelangsungan suatu institusi bertumpu pada baik buruknya kinerja karyawan. Menurut (Andriansyah, 2017) Kinerja karyawan mempunyai makna yang luas bukan hanya sekadar hasil kerja ataupun prestasi kerja melainkan

bagaimana proses kerja itu berlangsung. Karyawan dengan kinerja yang baik mendorong efektifitas mencapai target, lain halnya karyawan dengan kinerja yang buruk bisa menghambat efektifitas. Tidak terlepas dari buruknya kinerja karyawan, perusahaan berkewajiban memiliki perhatian kepada karyawan dalam mempengaruhi kinerjanya (Ilham dan Andri, 2018). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja bagi karyawan seperti stres kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan stres kerja, semakin rendah stres kerja yang dihadapi oleh karyawan maka semakin kondusif kinerjanya sebaliknya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan semakin tidak kondusifnya kinerja karyawan tersebut. Stres kerja merupakan kondisi yang tercipta karena tidak seimbangnya antara fisik dan psikis karyawan dengan pekerjaannya sehingga mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan bertindak (Gusti, Widhiastuti, dan Dewi, 2018). Desakan waktu dan ketidakjelasan peran salah satu faktor timbulnya stres kerja, oleh karenanya diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat dari seorang pemimpin disaat kondisi karyawan tidak seimbang.

Setiap karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang berbeda-beda, dengan demikian dibutuhkan kehadiran pemimpin untuk mengarahkan berbagai kemampuan dan keterampilan tersebut. Berbagai macam gaya kepemimpinan akan memberikan warna pada perilaku pemimpin dalam menjalankan tugasnya (Ratih dan Prijati, 2015). Semangat kerja akan bertambah bila terdapat kesesuaian antara gaya kepemimpinan dengan kondisi

yang terjadi di dalam institusi, untuk itu gaya kepemimpinan yang berkompoten akan memberikan motivasi kepada karyawan.

Faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kinerja yang tinggi berkaitan dengan hasil dari motivasi yang tinggi sebaliknya kinerja yang rendah berkaitan dengan hasil dari motivasi yang rendah. Eratnya pengaruh yang diberikan motivasi terhadap kinerja karyawan sehingga dibutuhkan perhatian khusus bagi manajemen (Mudayana, 2020). Dorongan motivasi tercipta karena adanya budaya organisasi yang kondusif.

Pada dasarnya setiap institusi ingin mempunyai budaya organisasi yang kondusif didalam lingkungan kerjanya, budaya organisasi memuat nilai, sikap, dan norma yang akan membentuk tindakan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menjadi pandangan dari perilaku dan pola kerja supaya setiap individu memiliki komitmen untuk berprestasi merupakan tujuan dari adanya budaya organisasi (Bukit, Malusa, dan Rahmat, 2017). Karyawan yang berprestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Rumah Sakit yaitu institusi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang mencakup pelayanan perawatan, pelayanan medik, pencegahan, dan peningkatan kesehatan. Fungsi dari rumah sakit pada hakikatnya sebagai tempat penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan (Departemen Kesehatan RI, 2008). Rumah Sakit Islam Unisma Malang merupakan salah satu rumah sakit yang ada di Kota Malang, dengan pelayanan kesehatan yang islami di bawah naungan Yayasan Universitas Islam Malang. Didirikan sejak

tanggal 28 Agustus 1994 yang berarti telah 27 tahun institusi ini melakukan pelayanannya dibidang kesehatan.

Sejak ditetapkannya bencana nonalam penyebaran *corona virus deases 2019* (Covid-19) sebagai bencana nasional yaitu Maret 2020, Rumah Sakit Islam UNISMA Malang ikut serta dalam mencegah dan mengendalikan penyebaran akibat virus tersebut. Memberikan pelayanan *rapid test* serta berpartisipasi dalam memberikan vaksinasi merupakan salah satu upaya pencegahan dan pengendalian penyebaran virus kepada masyarakat. Selain itu Rumah Sakit Islam UNISMA Malang juga ditunjuk sebagai rumah sakit rujukan Covid-19, bila diamati besar kemungkinan bertambahnya beban kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan salah satunya perawat yang merupakan sumber daya terpenting didalam melakukan pelayanan di rumah sakit.

Berdasarkan pada ulasan *google* Rumah Sakit Islam UNISMA Malang, didapati masih banyak pasien maupun keluarga pasien yang menyampaikan keluhannya mengenai kinerja yang dilakukan oleh perawat. Selain itu didorong dengan aktifnya Rumah Sakit Islam Unisma Malang dalam penghentian penyebaran virus Covid-19, besar kemungkinan meningkatnya beban kerja perawat yang berakibat pada peningkatan stres kerja. Banyaknya keluhan mengenai kinerja perawat dapat diindikasikan karena kurang maksimalnya gaya kepemimpinan yang diberikan oleh seorang pimpinan. Kegiatan rutin pemberian motivasi, dengan cara mengapresiasi karyawan terbaik disetiap bulannya harus vakum sejak bulan Agustus 2020 akibat adanya pembatasan kegiatan pada masa pandemi. Berdasarkan wawancara bersama Kepala unit

Kepegawaian, menjelaskan bahwa semakin meningkatnya karyawan yang melakukan pengunduran diri dengan berbagai macam kepentingan, diperkuat dengan data karyawan keluar yang didapatkan dari unit kepegawaian, sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan Keluar Rumah Sakit Islam UNISMA Malang

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jabatan
2021	Januari	3	Perawat Pelaksana
	Februari	1	Perawat Pelaksana
	Maret	0	Perawat Pelaksana
	April	1	Perawat Pelaksana
	Mei	0	Perawat Pelaksana
	Juni	0	Perawat Pelaksana
	Juli	3	Perawat Pelaksana
	Agustus	0	Perawat Pelaksana
	September	2	Perawat Pelaksana
	Oktober	6	Perawat Pelaksana
	November	0	Perawat Pelaksana
	Desember	0	Perawat Pelaksana
2022	Januari	6	Perawat Pelaksana
	Februari	5	Perawat Pelaksana

Sumber : Data Sekunder (2022)

Dari data tersebut, dapat dilihat jumlah karyawan keluar pada tahun 2021 sebesar 16 karyawan sedangkan ditahun 2022 sampai dengan bulan Februari sudah 11 karyawan yang melakukan pengunduran diri. Dengan alasan mengundurkan diri yang berbeda-beda bukan tidak mungkin hal ini juga didorong dengan budaya kerja yang diterapkan pada Rumah Sakit Islam UNISMA Malang.

Berdasarkan observasi awal terhadap Rumah Sakit Islam UNISMA Malang, Kepala unit Pendidikan, Pelatihan, dan Penelitian menyampaikan

belum banyaknya dilakukan penelitian mengenai kinerja perawat dengan stres kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi sebagai tolak ukurnya. Kinerja perawat harus selalu diperhatikan dan dievaluasi mengingat peranan perawat yang melakukan pelayanan langsung kepada pasien. Oleh karena itu kinerja perawat menjadi garda terdepan dalam pertimbangan pasien menilai baik buruknya sebuah rumah sakit, hal ini berkaitan dengan reputasi serta kemampuan sebuah rumah sakit menghasilkan pendapatan. Dengan demikian diperlukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit Islam UNISMA Malang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang.
4. Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian ★★★★★★

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Praktis

Hasil penelitian ini menjadi salah satu sumber informasi yang bisa digunakan sebagai bahan evaluasi dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan stres kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa menjadi dasar dalam pengembangan pembelajaran lebih lanjut. Selain itu penelitian ini bisa menjadi suatu nilai tambah dalam suatu institusi khususnya dibidang stres kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Responden pada penelitian ini adalah 64 Perawat di Rumah Sakit Islam UNISMA Malang. Berdasarkan data yang sudah terkumpul dengan berbagai pengujian yang dilakukan terkait masalah yang terjadi sehingga dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji F (simultan) dinyatakan bahwa terdapat pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dinyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang.
3. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang.
4. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dinyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang.

5. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan didalam penelitian ini antara lain, sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada Rumah Sakit Islam UNISMA Malang sehingga hasil penelitian tersebut hanya dapat digunakan pada Rumah Sakit Islam UNISMA Malang saja.
- b. Instrumen pada penelitian ini digunakan hanya dengan kuesioner saja dengan demikian data yang dikelola hanya berdasarkan pada kuesioner yang peneliti kumpulkan saja.

5.3 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, maka dapat diberikan saran-saran antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan dapat menambah kedetailan gaya kepemimpinan yang digunakan institusi yang diteliti, atau budaya organisasi yang diterapkan didalam institusi. Selain itu peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain pada pengujian kinerja karyawan seperti beban kerja ataupun disiplin kerja. Serta bisa memperluas cakupan lokasi penelitian misalnya seluruh rumah sakit yang berada di Kota Malang.

2. Institusi

- a. Kinerja karyawan dengan nilai terendah terjadi pada pilihan indikator kemandirian, mengingat pekerjaan yang harus dilakukan secara bersama-sama sehingga diperlukan penguatan pada kerjasama tim.
- b. Stres kerja dengan nilai terendah terjadi pada pilihan indikator psikologis, disarankan bagi pihak perencana serta pengambil keputusan untuk memberikan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi.
- c. Gaya kepemimpinan dengan nilai terendah terjadi pada pilihan indikator kebiasaan dan watak, disarankan kepada seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya selalu memperhatikan tindakannya yang menjadi salah satu penentu pergerakan perilakunya.
- d. Motivasi dengan nilai terendah terjadi pada pilihan indikator perilaku karyawan, untuk itu disarankan bagi setiap karyawan selalu menjaga perilaku kerja yang positif.
- e. Budaya organisasi dengan nilai terendah terjadi pada pilihan indikator performa, disarankan bagi karyawan untuk terus mengasah kreativitas dan kemampuan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh Utara: Unimal Press.
- Adhari, Iendy Zelvian. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management Dan Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Andriansyah, Fahreza Ilham (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Aprilia, F. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Ariyani, R. I., Aini, Q., dan Tjahjono, H. K. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta*. *Jurnal Medicoeticoilegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2), 1.
- Atmaji, Luthfan. (2011). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Badu, Syamsu Q dan Novianty Djafri. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Sleman: Zahir Publishing.
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Departemen Kesehatan RI, (2008), *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 129/Menkes/SK/II/2008, tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit*, Jakarta.
- Difayoga, R., dan Yuniawan, A. (2015). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang)*. *Diponegoro Journal of Management*, 250-259.

- Edison, Emron. Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- George, J. M., dan Jones, G. (2011). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program. Edisi ketujuh*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gusti, Yuli Asih, Hardani Widhiastuti, dan Rusmalia Dewi. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidaya, Nurman., Alfianur., dan Fitriya Handayani. (2020). *Manajemen dan Kepemimpinan Dalam Keperawatan*. Indramayu: Adanu Abimata.
- Ihsan, Nurul., Anwar., dan Akhmad Fahrur Rozi. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (Rsuk) Jember*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 4(2), 161-173.
- Indahingwati, Asmara., dan Noviato Eko Nugroho. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Ilham, Lila., dan Seno Andri. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Medis (Kasus Pada Karyawan Medis Rumah Sakit Azzahra-Ujungbatu)* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Kartono, Kartini, (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartika, Gabriela., dan Haryani, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta*. Telaah Bisnis, 19(1).
- Khotimah, Enny. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Hospitality Service Departement Dan Laboratorium Di Rumah Sakit Pondok Indah* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mudayana, A. A. (2020). *Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan*, 4(2), 24851.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press
- Muntaha., dan Mufrihah, M. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak*. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 602-610.
- Novitasari, N. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Putera Bahagia Cirebon*. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1), 179-182.
- Purba, Sukma., Erika Revida., dan Luthfi Parinduri. (2020). *Perilaku Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Purnomo, F.X. Setio Edy dan Ratna Wijayanti. (2013). *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Semarang.
- Ratih, E. A., dan Prijati (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(11).
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., dan Utami, S. N. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal*. *Syntax*, 2(4), 139.
- Rivai, Veithzal., dan Deddy Mulyadi. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Refika Aditama.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supartha, Wayan Gede dan Desak Ketut Sintaasih. (2017) *Pengantar Perilaku Organisasi*, Denpasar: Setia Bakti.
- Sutikno, Sobry. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Wijono, Sutarto. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia.
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Triani, Novi. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Murni Asih (studi Kasus Pada Rumah Sakit Murni Asih Tanggerang)*. e-Jurnal Riset Manajemen.
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Pers.

