

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT VICTORY INTERNATIONAL FUTURES CABANG MATOS (VIF MATOS)

Oleh :

I'in Roikhatun Nuzulul Ilmi

Dosen Pembimbing :

Dr. Fatchur Rohman, SE., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Victory International Futures Cabang Matos (VIF MATOS). Teknik analisa yang dipakai adalah regresi berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di VIF MATOS. Dari koefisien determinasi diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan stress kerja mempunyai pengaruh sebesar 75,7% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dari Uji t atau uji secara parsial diketahui bahwa variabel stress kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasional. Stress kerja menjadi masalah yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen VIF MATOS karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

KATA KUNCI : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stress Kerja, Kinerja Pegawai,

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the effect of transformational leadership style and job stress on employee performance at PT Victory International Futures Matos Branch Office. The data analysis technique used in this research is multiple regression model, correlation coefficient, and determination coefficient. The result of the research indicated that transformational leadership style and job stress have effect on employee performance at VIF MATOS. Based on the analysis data obtained the determination value of transformational leadership style and job stress is 75,7%. While the result of t Test indicated that job stress have dominant effect on employee's performance than transformational leadership style. The management party of VIF MATOS need to give attention to job stress because that have significant effect on employee's performance.

KEYWORDS : Leadership Transformational Style, Job Stress, Employee's Performance.

PENDAHULUAN

Foreign Exchange atau yang lebih dikenal sebagai forex adalah salah satu produk investasi keuangan di bidang pasar berjangka. Forex tergolong sebagai investasi yang *high risk* juga *high return*. Forex adalah suatu jenis transaksi yang memperdagangkan mata uang (currency) suatu negara terhadap mata uang (currency) negara lainnya. Pasar forex adalah pasar 24 jam berkesinambungan yang buka 5 hari per minggunya. Perdagangan forex secara online mulai di cetuskan pada tahun 1990 di Chicago dan mulai di gunakan pada tahun 1992 (www.peluangbisnisberjangka.blogspot.com , diakses tanggal 26 Maret 2014).

Pada tahun 2000an, pihak Broker Forex yang pertama kali menjajaki ranah bisnis di Indonesia adalah perusahaan Broker Forex yang berasal dari Rusia. Pada waktu itu mulai dikenal nama-nama seperti InstaForex, Forex4you, FXOpen, MasterForex, Exness dan juga FBS.

Lambat laun, para koorporasi tanah air juga memandang peluang dalam mengembangkan sebuah perusahaan Broker Forex di Indonesia. Dengan makin majunya arus komunikasi di Indonesia, ditambah dengan kebutuhan support lokal yang memadai menjadi sebuah peluang bagi perusahaan broker lokal yang mau berkembang.

Guna mengawasi perkembangan bisnis broker Forex di Indonesia yang semakin berkembang pesat maka pemerintah menunjukkan perannya sebagai pengawas melalui BAPPEBTI (Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi).

Saat ini trader atau yang dalam hal ini berperan sebagai konsumen dari jasa Broker Forex menginginkan perusahaan broker tersebut mampu memberikan kemudahan dalam menjalankan bisnis forex. Namun dalam praktiknya, terkadang tidak jarang para trader menemukan beberapa masalah ketika menggunakan jasa perusahaan Broker Forex.

Salah satu kasus yang umum dihadapi oleh trader lokal adalah penipuan oleh oknum broker. Contohnya kasus yang terjadi terhadap 14 guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2, Kota Bengkulu. Mereka tertipu bisnis valas (forex) yang mengiming-imingi bunga tinggi. Mereka dirugikan hingga Rp1,8 miliar. Dalam mengikuti *bisnis forex* (foreign exchange) para korban telah menjual perabot rumah tangga, pinjam di koperasi, menjual kebun dan barang berharga lainnya agar bisa lebih besar menanamkan modal. (www.brokerforex.com, di akses tanggal 26 Maret 2014).

Dampak lain dari adanya kasus seperti di atas adalah penurunan jumlah trader yang mempercayakan dananya ke broker lokal. Di sisi lain broker lokal juga menghadapi tuntutan target dari perusahaan tempat dia bernaung karena jumlah dana yang masuk merupakan salah satu indikator utama kinerja mereka. Kondisi ini memungkinkan broker lokal mengalami stress kerja bila mereka tidak mencapai target.

Stress kerja para broker lokal selain tuntutan target dari perusahaan juga terjadi ketika kondisi pasar forex dalam kondisi tak stabil. Kondisi ini memungkinkan mereka mengalami kerugian yang besar waktu transaksi. Pada umumnya trader lokal lebih mempercayakan keputusan trading kepada brokernya sehingga broker mempunyai tanggung jawab atas dana trader yang dipercayakan kepada mereka.

Hasil studi pustaka dalam salah satu penelitian terdahulu tentang “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*” yang dilakukan oleh Nurjanah pada tahun 2008 di lingkup Biro Departemen Pertanian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel yang mempengaruhi terwujudnya kinerja karyawan secara langsung.

Penelitian lain terkait “*Perilaku Stress Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan*” yang dilakukan oleh Hasrul Siregar dan Kimun Kuara pada tahun 2009 pada PT Harian Waspada di Medan menunjukkan bahwa stress kerja memberi kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan lebih dari 50%. Sisanya

di pengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perusahaan tempat karyawan bekerja perlu memberikan perhatian khusus terhadap masalah tersebut.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di VIF MATOS.

LANDASAN TEORI

A. Gaya kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Burns (1978) dalam Natalius (2011) merupakan salah satu penggagas yang secara eksplisit mendefinisikan kepemimpinan transformasional.

Bass dan Avolio (1994) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebutnya sebagai “the Four I’s”. Dimensi yang pertama disebutnya sebagai idealized influence (pengaruh ideal). Dimensi yang pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus mempercayainya.

Dimensi yang kedua disebut sebagai inspirational motivation (motivasi inspirasi). Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan entusiasme dan optimisme.

Dimensi yang ketiga disebut sebagai intellectual stimulation (stimulasi intelektual). Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada

bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Dimensi yang terakhir disebut sebagai individualized consideration (konsiderasi individu). Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir

B. Stress kerja

Menurut Charles D, Spielberger (dalam Prasetya, 2009) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya.

Mangkunegara (2000) menyatakan stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini nampak dari simtom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Terry Beehr dan John Newman (dalam Siregar, Kuara, 2009) menyebutkan gejala stress kerja dapat di bagi dalam 3 (tiga) aspek, yaitu gejala psikologis, gejala psikis dan perilaku. Kondisi-kondisi yang cenderung yang menyebabkan stress disebut stressor. Meskipun stress dapat diakibatkan oleh hanya satu stressor, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi stressor. Penyebab stress menurut Robbins (2001) ada tiga yaitu lingkungan, organisasional dan individual

C. Kinerja Pegawai

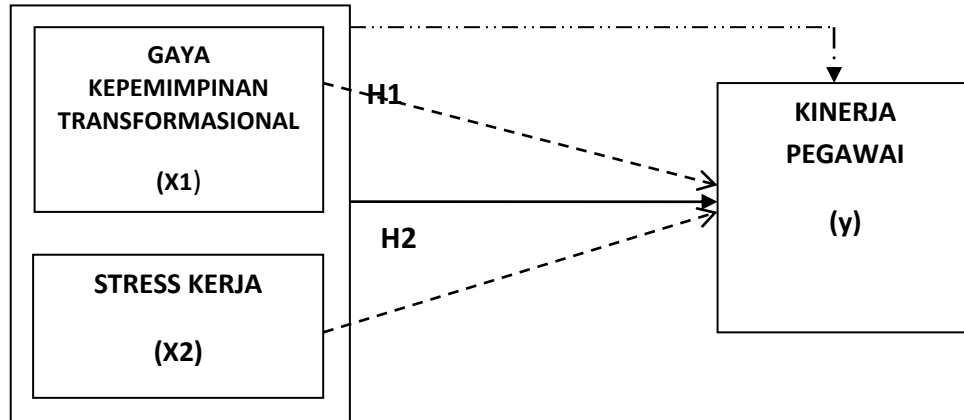
Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (Jati:2007) menerangkan bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa factor. Zainul, et al (2008:6) menerangkan ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja individu:

- a. Pertama, *efektivitas* dan *efisiensi*. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya , kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidak puasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
- b. Kedua, *otoritas* (wewenang). Arti *otoritas* adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut
- c. Ketiga, disiplin. disiplin kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia kerja.
- d. Keempat, inisiatif yaitu berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan

organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

Hipotesis Penelitian



Keterangan:

—————→ = berpengaruh secara simultan

- - - - - - - -> = berpengaruh secara parsial

- - - - - - → = berpengaruh secara dominan

- H1 : Diduga gaya kepemimpinan transformasional dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Victory International Futures Cab. MATOS
- H2 : Diduga gaya kepemimpinan transformasional dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Victory International Futures Cab. MATOS
- H3 : Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai di PT Victory International Futures Cab. MATOS.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian kuantitatif yang bermanfaat untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, yaitu menganalisis pengaruh variable gaya kepemimpinan transformasional dan stress kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Populasi penelitian ini adalah karyawan kantor VIF MATOS. Sugiyono (2011:80) menerangkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jumlah populasi di VIF MATOS sejumlah 36 orang meliputi satu kepala cabang dan 35 orang karyawan. Karena jumlahnya yang sedikit maka teknik sensus dipakai sebagai teknik sampling. Teknik sensus ini juga biasa disebut dengan sampling jenuh. Hal ini dilakukan karena untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil (Sugiyono, 2011:85).

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua macam, yakni data primer dan data sekunder. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variable X1 (gaya kepemimpinan transformasional) dan X2 (stress kerja) sebagai variable independen serta Y (kinerja karyawan) sebagai variable dependen.

Teknik Analisa Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas yaitu dimensi gaya kepemimpinan transformasional (X.1) dan stress kerja (X.2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

b₁-b₂ = koefisien regresi

x₁ = Gaya Kepemimpinan Transformasional

x₂ = Stress kerja

e = standar error

Guna memudahkan proses perhitungan analisis, maka dalam penelitian ini digunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 21. Hal ini disebabkan SPSS merupakan program komputer yang paling banyak digunakan dalam analisis statistik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dan stress kerja (X₂) dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai di VIF MATOS (Y). Dilakukan dengan program SPSS versi IBM Statistics 21, hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel
Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	<i>Unstandardized</i>	<i>Standardized</i>	T	Sig.	Keterangan
	<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>			
	B	Beta			
(Constant)			-0,702	0,483	
X ₁	0,074	0,117	1,069	0,293	Tidak Signifikan
X ₂	0,559	0,077	7,256	0,000	Signifikan
R	: 0,870				
R ²	: 0,757				
Adjusted R ²	: 0,741				

F_{hitung}	: 49,750
$Sig.F$: 0,000
F_{tabel}	: 3,090
t_{tabel}	: 1,984

Sumber: Data Primer Diolah (2014)

Model regresi yang didapat berdasarkan Tabel 4.18 adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,074 X_1 + 0,559 X_2 \text{ (standardized)}$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja pegawai di *PT VIF MATOS*

X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2 = Stress Kerja

Hasil Pengujian Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis ini adalah mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) dan parsial terhadap kinerja karyawan di VIF MATOS.

a. Pengujian hipotesis pertama

Untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang terdiri dari dimensi keamanan (X_1) dan strategi harga (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di VIF MATOS (Y), maka digunakanlah Uji F atau ANOVA

Berdasarkan penghitungan menggunakan aplikasi SPSS IBM versi 21 didapatkan nilai F_{hitung} adalah 49,750 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama penelitian (H_1) terbukti

b. Pengujian hipotesis kedua

Variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial apabila t_{hitung} mempunyai signifikansi $t < 0,05$. Berdasarkan penghitungan menggunakan program SPSS IBM versi 21 diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 1,609 dengan signifikansi sebesar 0,293. Karena t_{hitung} 1,609 dengan $sig.t > 0,05$ ($0,293 > 0,05$), maka secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional; (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di VIF MATOS (Y).

Sedangkan variabel stress kerja (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 7,256 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $Sig.t < 0,05$ ($0,000 < 0,005$), maka secara parsial variabel stress kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di VIF MATOS (Y).

c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian variabel bebas yang memberikan pengaruh dominan terhadap variabel terikat dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien *standardized beta* masing-masing variabel bebas. Variabel yang memiliki nilai koefisien *standardized beta* terbesar merupakan variabel yang dominan.

Berdasarkan kriteria tersebut, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) memiliki nilai koefisien lebih kecil, yaitu 0,069. Jika dibandingkan dengan koefisien variabel stress kerja (X_2) yaitu 0,077. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di VIF MATOS tidak terbukti.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan stress kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di VIF MATOS. Kedua variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan kinerja pegawai 75,7% dan sisanya sebesar 24,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Dari keseluruhan hasil penelitian, variabel stress kerja adalah variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di VIF MATOS. Hal ini disebabkan karena para pegawai di VIF MATOS didominasi oleh staff marketing. Para pegawai di level ini memiliki target baik harian, mingguan, maupun bulanan sehingga tekanan pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka dapatkan lebih besar dibandingkan dengan karyawan di bagian lain misalnya resepsionis. Pekerjaan seorang resepsionis sebagian besar tidak terkait target tertentu. Target resepsionis hanya terkait dengan disiplin.

Kesimpulan

Dari hasil uraian yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi stress kerja mempunyai pengaruh yang lebih signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pemimpin telah menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional telah terbukti berdampak positif terhadap kinerja guru meski tidak signifikan. Karena itu gaya kepemimpinan transformasional pemimpin perlu ditingkatkan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonymous, 2009, (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>, diakses tanggal 2012 15:34)
- Anonymous, 2012, (<http://felixdeny.wordpress.com/2012/01/07/definisi-kepemimpinan-dan-macam-macam-gaya-kepemimpinan/>, diakses pada tanggal 5 Januari 2014 7:01)
- Anonymous. 2013. **Struktur VIF MATOS.**
- Anonymous. 2013. **Struktur Marketing VIF MATOS.**
- Anonymous. 2013. **Profil VIF Terbaru.**
- Anonymous. 2013 . (<http://www.brokerforex.com/penipuan-dibisnis-forex/>, diakses pada tanggal 26 Maret 2014 8:29)

- Anonymous, 2013. (<http://olahdatastatistiksemarang.blogspot.com/2013/07/perbaik-an-uji-validitas-mengatasi-data-kuesioner-tidak-valid.html>), diakses pada tanggal 23 September 2014 13:21)
- Bass, B. M. dan Avolio, B. J., 1994, **Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership**, Sage Publications, California.
- Ghozali, Imam, 2009, **Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, Semarang
- Hamdani, Wahyu dan Handoyo, Seger, 2012, **Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stress Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya**, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Volume 01 No. 2, Juni 2012
- Harianto, Feri, Wiguna, Putu Artama, dan Rakhmad, Dedy. 200,. **Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kerja pada Proyek Mall A Yani Golf di Surabaya**, Jurnal IPTEK Volume 11 No. 03, Hal. 138-145
- Hermawan, Andi Setya, 2013. **Perkembangan Dunia Forex di Indonesia**, (*Online*), (<http://www.peluangbisnisberjangka.blogspot.com/2013/12/8/perkembangan-dunia-forex-di-Indonesia/>), diakses pada tanggal 26 Maret 2014 6:51)
- Kartono, Kartini, 1983, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Penerbit Rajawali, Jakarta
- Lesilolo, Herly Janet. 2011, **Kepemimpinan Transformasional dalam Rekonstruksi Peran Agama di Indonesia**, Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fobdasi dan Aplikasi, hal. 83-93
- Manurung, Marikxon, 2014, **Broker Forex Indonesia ~ Potensi Bisnis yang Sangat Menjanjikan**. (*Online*), (<http://www.maxmanroe.com/broker-forex-indonesia/potensi-bisnis-yang-sangat-menjanjikan/>), diakses tanggal 26 Maret 2014 6:06)
- Moehariono. 2009, **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Natalius, Frans. 2011. **Analisa Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional untuk Meningkatkan Kerjasama Tim dan Kinerja Waktu Proyek (Studi Kasus pada Perusahaan PT X)**. Tesis. Program Studi Teknik, Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta
- Nugroho, Rahmat. 2006. **Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**. Tesis. Program Studi Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang
- Nurjanah. 2008. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja**

- Karyawan.** Tesis. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang
- O’Leary, Elizabeth, 2001, **Kepemimpinan. Edisi Pertama**, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Prasetya, Heri. 2010. **Pengaruh Faktor Demografi, Personality, dan Stress Kerja dalam Penggunaan Sistem Informasi Berbasis Komputer Terhadap Kinerja Karyawan.** Skripsi. Program Studi Akuntansi Universitas Sebelas Maret, Surakarta
- Romli, Khomsahrial. 2011. **Komunikasi Organisasi Lengkap.** Penerbit Grasindo, Jakarta
- Ruyatnasih, H Y, Musadad, Anwar, dan Hasyim, Beni. 2013. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang.** Jurnal Manajemen Volume 10 No.3 April 2013, hal. 1106-1116
- Siagian, P. Sondang. 2003. **Teori dan Praktek Kepemimpinan.** Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Siregar, Hasrul dan Kuara, Kimun. 2009. **Perilaku Stress Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan.** Jurnal Manajemen STIE IBBI Volume 11 No. 01, Januari 2009
- Sugiyono. 2009. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,** Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Swandari, Fifi, 2003, **Menjadi Perusahaan yang Survive Dengan Transformasional Leadership.** Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi vol.1 No.2 Mei 2003 :93-102
- Umar, Husein, 2008, **Metodologi Penelitian, Aplikasi Dalam Pemasaran,** Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wiranata, Anak Agung. 2011. **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Stress Karyawan (Studi Kasus: CV. Mertanadi).** Jurnal Ilmiah Teknik Sipil Volume 15 No.2, Juli 2011