

Oikos-Nomos

JURNAL KAJIAN EKONOMI DAN BISNIS

Volume 10. Nomor 2 / Agustus 2017

Analisis Dampak Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

Agus Hukri Bokingo □ 68 - 75

Analisis Pengaruh Experiential Marketing terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi pada Pelanggan Hypermart Gorontalo)

Andi Julima □ 76 - 87

Faktor Faktor Kualitas Jasa Pelayanan Dalam Meningkatkan Minat Berobat Pasien Rawat Inap di RSUD Prof. Dr. Aloeji Saboe Kota Gorontalo

Endi Rahman □ 88 - 100

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

Irvan Yanti □ 101 - 109

Audit Delay : Komite Audit dan Faktor Auditor (Studi pada Perusahaan Sektor Infrastruktur, Utilitas dan Transportasi Yang Terdaftar di BEI Tahun 2013-2015)

Kamila Auliya Januari, Mujidah, Eddy Budiono □ 110 - 119

Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dimoderasi Moralitas Individu

Mahdalena □ 120 - 131

Pengaruh Kepemilikan Institusional, Likuiditas dan Leverage Terhadap Financial Distress (Studi Pada Perusahaan Pertambangan Batubara Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2015)

Mentari Rizki Sawitri Pilomoni, Farida Titik Kristanti, Dedik Nur Triyanto □ 132 - 139

Praktek Manajemen Laba Pada Perusahaan Publik di Indonesia

Muliyani Mahmud □ 140 - 148



Penerbit

Lembaga Pengkajian, Penelitian Ekonomi dan Bisnis
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo

Daftar Isi

Pengantar Redaksi □

Daftar Isi

Agus Hakri Bokingo

Analisis Dampak Penerapan Gaya Kepemimpinan
Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas
Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga
Provinsi Gorontalo □ 68 - 75

Andi Juanna

Analisis Pengaruh Experiential Marketing terhadap
Kepuasan Pelanggan (Studi pada Pelanggan Hypermart
Gorontalo) □ 76 - 87

Endi Rahman

Faktor Faktor Kualitas Jasa Pelayanan Dalam Meningkatkan
Minat Berobat Pasien Rawat Inap di RSUD Prof.Dr. Aloi
Saboe Kota Gorontalo □ 88 - 100

✓ *Irwan Yantu*

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai
di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
Kota Gorontalo □ 101 - 109

Kania Auliya Januari, Majidah, Eddy Budiono

Audit Delay : Komite Audit dan Faktor Auditor (Studi
pada Perusahaan Sektor Infrastruktur, Utilitas dan
Transportasi Yang Terdaftar di BEI
Tahun 2013-2015) □ 110 - 119

Mahdalena

Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi
Pengaruhnya Terhadap Kecenderungan kecurangan
Akuntansi Dimoderasi Moralitas Individu □ 120 - 131

*Mentari Rizki Sawitri Pilomou, Farida Titik Kristanti,
Dedik Nur Triyanto*

Pengaruh Kepemilikan Institusional, Likuiditas dan *Leverage*
Terhadap *Financial Distress* (Studi Pada Perusahaan
Pertambangan Batubara Yang Terdaftar di Bursa Efek
Indonesia Periode 2012-2015) □ 132 - 139

Muliyani Mahmud

Praktek Manajemen Laba Pada Perusahaan Publik di
Indonesia □ 140 - 148



Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

Irwan Yantu

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo

irwanyantu73@gmail.com

Abstract

This research is a research with the quantitative method that aims to reveal how the relationship between of job stress with employee's motivation in the Department of Population and Civil Registration Gorontalo City. The scope of the study covers all civil servants in the agency with a total of 34 employees as a research population, and for samples is determined by systematic sampling techniques to determine the sample size. Sampling techniques are based on the order of the population members assigned. Sampling can be done with odd number only, even, or multiples of a certain number. In this study was calculated using the odd number of odds. For that then the taken as a sample is 1,3,5,7, 9 and so on until raises 17 respondents. The results revealed that the high level of employee work motivation in the Department of Population and Civil Registration of the city of Gorontalo at least 19.5% influenced by work stress that occurs or experienced by employees.

Keywords: *Job stress, employee's motivation*

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana hubungan pengaruh antara stres kerja dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo. Ruang lingkup penelitian mencakup keseluruhan pegawai negeri sipil yang ada di instansi tersebut dengan jumlah pegawai sebanyak 34 orang sebagai populasi penelitian, dan untuk sampel ditentukan melalui teknik sampling sistematis untuk menentukan besaran sampel, dimana teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari

anggota populasi yang telah diberi nomor urut. Pengambilan sampel dapat dilakukan dengan nomor ganjil saja, genap saja, atau kelipatan dari bilangan tertentu. Dalam penelitian ini dihitung menggunakan kelipatan bilangan ganjil. Untuk itu maka yang diambil sebagai sampel adalah 1,3,5,7, 9 dan seterusnya sampai memunculkan 17 responden. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo sedikitnya 19.5% dipengaruhi oleh stres kerja yang terjadi atau dialami oleh pegawai.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan faktor penentu berhasil tidaknya seseorang dalam berperilaku sesuai dengan norma organisasi yang berlaku. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika pegawai di organisasi tersebut tidak bekerja optimal. Ini sebagaimana dikatakan oleh Prawirosentono (2012) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.

Namun, persoalan yang terjadi dewasa ini dalam organisasi pemerintahan adalah rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai. Dalam proses pelayanannya, masyarakat sebagai elemen yang bersentuhan langsung dengan jasa pelayanan pemerintahan menilai belum optimalnya pemerintah dalam mewujudkan pelayanannya dari berbagai macam aspek. Hal ini

dibuktikan dengan masih tingginya angka korupsi yang terjadi, rendahnya akuntabilitas kerja organisasi, dan proses pelayanan terhadap masyarakat yang dianggap masih berbelit-belit.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberdayakan program motivasi mulai dari mengefektifkan pemberian tunjangan serta melakukan perombakan struktur organisasi. Program ini dimaksudkan untuk merangsang motivasi pegawai agar bisa bekerja lebih maksimal sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan organisasi terhadap masyarakat.

Selain itu, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah timbulnya stress kerja yang oleh Beehr dan Newman (1978) dalam Royhul (2016) dikatakan sebagai kondisi yang muncul disebabkan adanya interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dipicu oleh perubahan

manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Hampir semua individu terutama dalam lingkungan pekerjaan pernah atau sedang mengalami hal ini. Penyebabnya bisa bermacam-macam, mulai dari beban kerja yang dituntut harus selesai dalam waktu singkat, ketidaksesuaian ilmu yang dimiliki dengan posisi yang ditempati, masalah rumah tangga atau permasalahan terkait dengan keluarga tentu akan membawa dampak terhadap motivasi kerja pegawai di tempat dia bekerja. Stress kerja juga bisa ditimbulkan karena kondisi finansial, kebutuhan hidup yang semakin meningkat sementara gaji yang diterima tidak mampu mengimbangnya. Situasi ini mengurangi waktu rekreasi dan aktivitas keluarga, dan pengaruhnya pada pegawai adalah tingkat stres pada pekerjaan utama semakin tinggi (Luthans, 2010).

Di negara-negara barat, sumber stress kebanyakan muncul dari lingkungan pekerjaan. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Greenberg (2003) dalam Royhul (2016) pada penelitiannya yang menyebutkan bahwa sekitar 27% pegawai di Amerika Serikat mengalami stress dalam hidupnya yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan mereka. Menurut Luthans (2010) dalam suatu organisasi, penyebab stres kerja bermula dari

berbagai aspek, yakni: (a) *Stresor* ekstra organisasional yang meliputi perubahan sosial/ teknologi, globalisasi, kondisi ekonomi dan keuangan, krisis dalam keluarga, serta kondisi tempat tinggal dan masyarakat; (b) *Stresor* organisasional merupakan tekanan yang timbul dari dalam organisasi itu sendiri, antara lain: kebijakan administratif, struktur dan desain organisasi (adanya perampangan pegawai), proses organisasional dan kondisi kerja; (c) *Stresor* kelompok antara lain kurangnya kekohesivan kelompok, kurangnya dukungan sosial, konflik intraindividual, interpersonal dan intergroup; (d) *Stresor* individu pada umumnya disebabkan oleh faktor internal, yaitu tekanan yang datang dari dalam diri misalnya cita-cita (keinginan) yang terlalu tinggi tidak seimbang dengan kemampuan, kondisi fisik dan kesehatan, selain itu adanya kondisi emosi yang tidak stabil serta standar yang tinggi (perfeksionis). Sedangkan *stresor* individu yang disebabkan oleh faktor eksternal, yaitu tekanan yang datang dari luar diri, misalnya lingkungan kerja yang tidak mendukung, kurangnya informasi dan pengetahuan mengenai tugas yang ditangani, adanya konflik peran, serta peran yang terlalu banyak.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo merupakan instansi pemerintah yang

berfungsi untuk melayani masyarakat dalam hal pendataan dan pengurusan identitas. Sejauh ini kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo bisa dikatakan cukup baik, namun tetap saja untuk bisa mencapai suatu performa yang maksimal, pegawai yang berkinerja baik harus tetap termotivasi secara intens. Hal ini dilakukan untuk menjaga supaya kinerja yang sudah baik bisa tetap memiliki tren positif. Mengingat masyarakat sebagai konsumen jasa pelayanan pemerintah, maka untuk menghindari terjadinya keluhan di kemudian hari, para pegawai di instansi terkait harus terhindar dari yang namanya stress kerja sehingga motivasi kerja tetap terjaga dan kualitas pelayanan yang diberikan akan terus meningkat.

Secara empiris, para peneliti terdahulu juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi stress yang dialami. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kwaku (2012) yang mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja pegawai, dimana indikator utama dari stress kerja tersebut yang bisa berakibat negative terhadap kinerja adalah beban pekerjaan. Hal serupa turut dikemukakan oleh Habibullah dan Apriyani (2009) bahwa 79,7%

kinerja pegawai dipengaruhi oleh stress kerja yang dialami.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengambil hipotesa bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo dipengaruhi oleh stress kerja yang dialami oleh pegawainya. Sehingga peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam tentang pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

Metode Penelitian

Ditinjau dari jenisnya, penelitian ini termasuk penelitian dengan jenis metode kuantitatif dimana peneliti berusaha untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel. Sugiyono (2015) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif disebut juga sebagai penelitian *interpretive* karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan. Penelitian ini dilakukan dengan teknik survey yakni peneliti mendatangi langsung objek penelitian untuk memperoleh informasi baik dalam bentuk data sekunder maupun data primer. Adapun untuk populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan jumlah total sebanyak 34 orang, sedangkan

untuk jumlah sampel ditentukan melalui teknik sampling sistematis untuk menentukan besaran sampel, dimana teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut. Misalnya anggota populasi terdiri dari 100 orang. Dari 100 orang itu diberi nomor urut, yaitu nomor 1 sampai dengan 100. Pengambilan sampel dapat dilakukan dengan nomor ganjil saja, genap saja, atau kelipatan dari bilangan tertentu. Dalam penelitian ini dihitung menggunakan kelipatan bilangan ganjil. Untuk itu maka yang diambil sebagai sampel adalah 1,3,5,7, 9 dan seterusnya sampai memunculkan 17 responden

(Sugiyono, 2015). Untuk analisis data peneliti menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil Penelitian

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan apakah data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Kolmogrov Smirnov* apabila lebih besar dari 0.05 maka berarti data berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 maka data dikatakan tidak berdistribusi normal (Sujarweni, 2015).

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y
N		17	17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.82	83.76
	Std. Deviation	2.298	6.610
Most Extreme Differences	Absolute	.175	.135
	Positive	.175	.135
	Negative	-.152	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.723	.555
Asymp. Sig. (2-tailed)		.673	.917

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Mengacu pada hasil pengujian normalitas seperti yang tersaji pada tabel 1, maka peneliti menyimpulkan bahwa data yang diperoleh dan

digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal. Kesimpulan diambil berdasarkan pada perolehan nilai signifikansi yang

menunjukkan angka 0.673 untuk variabel X dan 0.917 untuk variabel Y.

Analisis Regresi Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menggambarkan hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja pegawai khususnya di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo. Untuk

melihat apakah stres kerja berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi pegawai maka peneliti melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Berikut merupakan hasil pengujian statistik mengenai pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai yang diolah dengan menggunakan software SPSS.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Beta	Nilai t-hitung	P-value	R-square	Keterangan
Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja	1.270	1.906	0.076	0.195	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Menentukan apakah hipotesis yang dirumuskan diterima atau tidak adalah dengan cara membandingkan perolehan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2, dapat dilihat bahwa perolehan nilai t hitung adalah sebesar 1.906 dengan acuan nilai t tabel sebesar 1.739 untuk standar signifikansi 0.05 dengan jumlah sampel sebanyak 17 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh adalah lebih besar daripada nilai t tabel sehingga mengindikasikan bahwa terdapat

pengaruh antara stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

Mengingat banyaknya faktor X yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, maka untuk melihat sejauh mana kontribusi pengaruh yang diberikan oleh stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai adalah dengan melihat perolehan angka R-square di mana pada tabel 2 ditunjukkan sebesar 0.195. Nilai ini menunjukkan besaran andil yang dipegang oleh stres kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja yang apabila dirubah ke dalam bentuk persen menjadi 19.5%. Dari hasil ini,

dapat disimpulkan bahwa dari sekian banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, 19.5% di antaranya dipengaruhi oleh stres kerja, sedangkan sisanya 80.5% itu dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaji, lingkungan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Nilai koefisien beta yang bertanda positif yakni 1.270 mengindikasikan bahwa pengaruh yang diberikan adalah positif atau dengan kata lain, semakin baik proses manajemen stres yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Prawirosentono (2012) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Ini disebabkan kinerja merupakan faktor penentu berhasil tidaknya seseorang dalam berperilaku sesuai dengan norma organisasi yang berlaku. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika pegawai di organisasi tersebut tidak bekerja optimal. Maka, untuk meningkatkan kinerjanya, pegawai membutuhkan motivasi tinggi dalam bekerja. Tanpa motivasi, seseorang akan cenderung tidak produktif sehingga berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Sudah menjadi tugas dan kewajiban dari seorang pimpinan

organisasi untuk menjamin bahwa anggotanya bekerja dalam keadaan termotivasi, mengingat operasionalisasi yang terjadi dalam organisasi merupakan proses dalam mencapai tujuan bersama. Banyak hal yang mempengaruhi turunnya motivasi kerja pegawai dan salah satunya adalah dengan munculnya stres kerja. Beehr dan Newman (1978) mengatakan bahwa stres kerja adalah kondisi yang muncul disebabkan adanya interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dipicu oleh perubahan manusian yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Hampir semua individu terutama dalam lingkungan pekerjaan pernah atau sedang mengalami hal ini. Penyebabnya bisa bermacam-macam, mulai dari beban kerja yang dituntut harus selesai dalam waktu singkat, ketidak sesuaian ilmu yang dimiliki dengan posisi yang ditempati, masalah rumah tangga atau permasalahan terkait dengan keluarga tentu akan membawa dampak terhadap motivasi kerja pegawai di tempat dia bekerja. Stress kerja juga bisa ditimbulkan karena kondisi finansial, kebutuhan hidup yang semakin meningkat sementara gaji yang diterima tidak mampu mengimbangnya. Situasi ini mengurangi waktu rekreasi dan aktivitas keluarga, dan pengaruhnya pada pegawai adalah tingkat stres pada

pekerjaan utama semakin tinggi (Luthans, 2010).

Sebagai salah satu indikator yang mempengaruhi motivasi, persoalan stres kerja harus dapat diatasi oleh setiap orang jika tidak ingin beban kerja yang dilakukan menjadi terbengkalai. Pada dasarnya, stres kerja dapat terjadi kapan saja dan dapat dipicu oleh apa saja seperti yang sudah diuraikan oleh Luthan (2010) pada pembahasan sebelumnya. Intensitas terjadinya stres kerja yang tinggi menjadikan ini sebagai faktor yang cukup sulit untuk dihindari, tetapi bukan berarti stres kerja tidak dapat diatasi. Stres kerja tentu dapat di *manage* baik oleh si individu maupun distimulus oleh faktor dari luar diri seseorang.

Manajemen stres menurut Robbins (2016) adalah suatu kemampuan untuk mengatasi gangguan emosional atau mental yang muncul karena berbagai respon oleh individu atas perubahan lingkungan sekitar. Stres kerja harus dapat diolah dengan baik sehingga dapat memperbaiki kualitas hidup agar lebih baik. Dengan adanya manajemen stres yang baik, maka kemungkinan-kemungkinan buruk yang ditimbulkan dari stres kerja dapat di atasi.

Hasil penelitian yang dilakukan sudah membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai khususnya di lingkungan

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo. Sehingga ini perlu menjadi perhatian bagi pihak pimpinan instansi jika ingin memperbaiki atau meningkatkan kualitas pelayanan. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat akan lebih efektif jika para pegawai bekerja di bawah motivasi yang tinggi. Untuk itu agar bisa mempertahankan motivasi pegawai yang ada, perlu dilakukan manajemen stres untuk mengantisipasi datangnya stres kerja.

Ditinjau dari pemicu stress kerja itu sendiri, maka *treatment* yang diberikan pun harus berbeda antara pegawai satu dan lainnya. Adapun untuk mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan, pertama harus diidentifikasi terlebih dahulu kebiasaan dan perilaku pegawainya, agar dapat diketahui apa saja yang menjadi faktor pemicu stres dalam diri pegawai. Dengan mengetahui sumber stres, maka langkah untuk menghindari atau mengatasi stres agar tidak berdampak luas pada pekerjaan dapat di *manage*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pembahasan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa: (1). Stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo. (2). Sedikitny motivasi

pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo dipengaruhi oleh stres kerja yang dialami pegawainya. (3). Hasil peneliti memperkuat temuan-temuan dari peneliti sebelumnya yang turut menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Saran

Mengacu pada kesimpulan di atas, maka saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut: (1). Pihak instansi harus dapat mengidentifikasi kebiasaan, perilaku, dan pola hidup dari pegawainya agar dapat diketahui dari mana stres kerja dipicu. (2). Pegawai yang mengalami stres, apabila stres tersebut berasal dari sesuatu yang diluar dari konteks pekerjaan maka sebaiknya tidak mencampur adukkan ke dalam ranah pekerjaan. (3). Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian sehingga dapat menghasilkan kesimpulan dengan tingkat generalisir yang lebih akurat.

Daftar Pustaka

Akbar, Royhul. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada KPPN Makassar 1 Dan KPPN Makassar 2). Digilib FEB Universitas Brawijaya Malang.

Beehr, T.A and Newman, J.E., (1978). *Job Stres, Employee Health, and Organizational Effectiveness: Analysis, Model, and Literature Review*. Journal Applied Psychology.

Greenberg, Jerald dan Robert Baron, (2000). *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall, Jakarta.

Jimad, Habibullah dan Iin Apriyani. (2009). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol 5, No 3.

Luthans, Fred. (2010). *Organizational Behaviour: An Evidence Based Approach*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.

Prawirosentono, Suryadi. (2012). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Sujarweni, Wiratna. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Bar