



## Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dinas Kota Semarang

Ana Kadarningsih<sup>1</sup>, Shalma Aprillia<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Dian Nuswantoro

E-mail: [ana.kadarningsih@dsn.dinus.ac.id](mailto:ana.kadarningsih@dsn.dinus.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstract.** Employee performance is the result of the quantity and quality of the work process achieved by the employee in accordance with the duties and responsibilities of the employee. The higher the quality of employee performance, the higher the employee's work productivity. This study has a goal, namely to see how far the influence of work stress, leadership and compensation in improving employee performance. The population of this study were permanent employees who worked at the Department of Fisheries and Maritime Affairs of the City of Semarang, totaling 123 people. The research sample uses all population numbers. The research method uses multiple regression analysis with the addition of normality test, reliability test, validity test, hypothesis test and coefficient of determination test. The analysis tool uses SPSS version 21. The results show that leadership style has the greatest and most significant influence in improving employee performance. Work stress is the second largest order that affects employee performance negatively and significantly. While compensation is the third order in influencing employee performance positively and significantly.

**Keywords:** leadership style, work stress, compensation, employee performance

**Abstrak.** Kinerja karyawan merupakan hasil kuantitas dan kualitas dari proses kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan tersebut. Semakin tinggi kualitas kinerja karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu melihat sejauh mana pengaruh stress kerja, kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Kota Semarang yang berjumlah 123 orang. Sampel penelitian menggunakan semua jumlah populasi. Metode penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan penambahan uji normalitas, uji reliabilitas, uji validitas, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Alat analisis menggunakan SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling besar dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Stres kerja merupakan urutan terbesar kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif dan signifikan. Sedangkan kompensasi merupakan urutan ketiga dalam mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, stres kerja, kompensasi, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Semakin unggul kinerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja perusahaan (Paillé et.al, 2010). Kinerja karyawan dapat mencerminkan kemampuan dan keterampilan karyawan tersebut. Selain itu kinerja karyawan yang tinggi berperan penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Sukarjati et.al, 2016). Kinerja karyawan merupakan hasil kuantitatif dan kualitatif dari proses kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan oleh perusahaan (Samsuni, 2017). Kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai jika perusahaan memperhatikan faktor kepuasan karyawan, lingkungan kerja bagi karyawan, besaran kompensasi yang diberikan sesuai peraturan pemerintah, motivasi kerja dan tipe kepemimpinan dari manajemen (Rahardja et.al, 2018).

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja perusahaan (Putri et.al, 2019;

*Received April 30, 2019; Revised Mei 02, 2019; Accepted Juni 22, 2019*

Basalamah et.al, 2019). Sedangkan hasil penelitian lainnya yaitu kompensasi tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan (Aromega et.al, 2019; Pradita, 2017). Hasil penelitian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan (Ajayi, 2018; Yunita & Saputra, 2019). Hasil lain juga menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Julvia, 2016; Worang et.al, 2017). Faktor gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain stress dan stres kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan manajemen perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawannya (Indarti et.al, 2017; Prabowo, 2018). Gaya kepemimpinan juga tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Kristine, 2017).

Penelitian ini memiliki tiga tujuan. Tujuan pertama adalah untuk melihat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan kedua adalah untuk melihat sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **KAJIAN TEORITIS**

Kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian seseorang yang telah melaksanakan suatu pekerjaan dengan tepat waktu yang didukung dengan kemampuan komunikasi dan kerjasama yang baik. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari besarnya produktivitas karyawan yang dihasilkan (Rukmini, 2017). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, harapan mengenai imbalan, persepsi tugas, serta kemampuan dan kebutuhan (Lie, 2018). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, harapan mengenai imbalan, persepsi tugas, serta kemampuan dan kebutuhan (Lie, 2018). Ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai, antara lain: target pekerjaan, ketepatan, efektivitas dan efisiensi, kreativitas, dan tingkat kesalahan dalam bekerja (Munir, 2017).

Stres kerja adalah perasaan yang muncul ketika seseorang merasa tertekan karena pekerjaan atau sebab lain yang mempengaruhi hasil kerja (Colligan & Higgins, 2006). Karyawan yang merasa stres dalam bekerja akan memiliki tingkat produktivitas yang rendah sehingga menurunkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin rendah. Jika beban kerja semakin besar maka produktivitas juga akan rendah (Christy & Amalia, 2017). Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu faktor organisasi dan faktor personal (Cahyana & Jati, 2017). Selain itu terdapat tiga indikator yang dapat mengukur stres kerja antara lain tekanan peran, tekanan interpersonal dan tekanan tugas (Dewi et.al, 2018).

Seorang pemimpin yang baik harus memiliki etika dan kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan semua tugas dan wewenang, terutama yang berkaitan dengan karyawan (Rahardja et.al, 2018). Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mendorong orang lain dan mempengaruhi orang lain sehingga orang lain dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Jamaludin, 2017). Gaya kepemimpinan yang baik mampu menjaga hubungan baik dengan karyawan dan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam meningkatkan produktivitas (Kadarningsih, 2015). Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh lima faktor, diantaranya mampu menyelesaikan masalah dengan baik, disiplin dan bertanggung jawab terhadap karyawan dan perusahaan, membina hubungan baik dengan seluruh karyawan, mampu melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu, memberikan motivasi kepada karyawan (Veitzhal, 2015).

Kompensasi adalah timbal balik atau pembayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kontribusi produktivitas kepada perusahaan. Artinya kompensasi adalah gaji, bonus, tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Roring, 2017). Pemberian kompensasi yang berimbang kepada karyawan dapat mendorong motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal, sehingga target produktivitas dapat tercapai (Riana & Wirasedana, 2016). Ada lima faktor yang mempengaruhi kompensasi, antara lain: penawaran dan permintaan tenaga kerja, kapabilitas dan ketersediaan perusahaan, posisi karyawan di perusahaan, pendidikan dan pengalaman kerja, produktivitas kerja karyawan (Sari & Ardana, 2016). Kompensasi juga dapat diukur dengan lima indikator antara lain: gaji, tunjangan, bonus, penghargaan dan promosi (Sanusi Hamid, 2014).

### METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Data kuesioner akan menggunakan skala Likert dari 1-5, dimana 1 berarti sangat tidak setuju dan 5 berarti sangat setuju. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif dengan melakukan uji deskripsi responden, uji normalitas, uji reliabilitas dan uji validitas. Selain itu juga dilakukan analisis regresi berganda dan uji koefisien determinasi.

Seluruh pegawai Dinas Perikanan Kota Semarang sebanyak 292 pegawai merupakan populasi dalam penelitian ini. Dari populasi tersebut terdapat 123 pegawai yang menjadi sampel penelitian dengan kriteria sampel yaitu pegawai tetap dan bekerja minimal tiga tahun. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen yaitu stress kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi. Ada satu variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Variabel stress kerja diukur dengan tiga indikator yaitu desakan peran, desakan antar personal dan desakan tugas. Variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan diukur dengan lima indikator.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Deskripsi Responden

Hasil uji deskripsi dari 123 responden dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel 1. Hasil Uji Deskripsi Responden**

No.	Kategori	Jumlah responden
1.	<b>Jenis Kelamin :</b>	
	a. Laki-laki	73 responden (60 %)
	b. Perempuan	50 responden (40 %)
2.	<b>Umur :</b>	
	a. 21 – 30 tahun	6 responden ( 5 %)
	b. 31 – 40 tahun	15 responden (12 %)
	c. 41 – 50 tahun	62 responden (51 %)
	d. > 50 tahun	40 responden (32 %)
3.	<b>Lama Bekerja :</b>	
	a. 3 – 5 tahun	15 responden (12 %)
	b. 6 – 10 tahun	23 responden (19 %)
	c. 11 – 20 tahun	35 responden (28 %)
	d. > 20 tahun	50 responden (41 %)

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

#### Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

Hasil uji reliabilitas dan uji validitas terhadap variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas dan Uji Validitas**

No.	Variabel	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		Sig.	Hasil	Cronbach's Alpha	Hasil
1.	Stres Kerja	0,000	Valid	0,911	Reliabel
2.	Gaya Kepemimpinan	0,000	Valid	0,894	Reliabel
3.	Kompensasi	0,000	Valid	0,936	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,000	Valid	0,907	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji signifikansi validitas menunjukkan nilai di bawah 0,05. Artinya semua variabel valid. Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,911, Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,894, Kompensasi (X3) sebesar 0,936 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,907. Semua variabel nilai Cronbach's Alpha ( ) > 0,6 yang menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Normalitas Data

Hasil uji data terdistribusi normal dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,74900220
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,052
Kolmogorov-Smirnov Z		,740
Asymp. Sig. (2-tailed)		,645

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Output SPSS, 2019

Tabel 3, berdasarkan uji normalitas dengan unstandardized residual Kolmogorov Smirnov dari stres kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan diperoleh hasil 0,645 > 0,05. Kemudian hasil yang diperoleh dinyatakan sebagai model regresi berdistribusi normal.

### Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil uji regresi berganda tentang pengaruh stress kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini :

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,156	1,049		1,102	,273
1 Stres Kerja (X1)	-,199	,087	-,152	-2,291	,024
Gaya Kepemimpinan (X2)	,208	,086	,175	2,403	,018
Kompensasi (X3)	,110	,053	,103	2,075	,040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS, 2019

Tabel 4 menggambarkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,024 < 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan juga signifikan dengan arah positif dan nilai sig. sebesar 0,018 < 0,05, maka hipotesis kedua tidak ditolak. Variabel independen terakhir yaitu kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,040 < 0,05 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis terakhir dapat diterima.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Hasil uji tes koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini :

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 <sup>a</sup>	,813	,807	1,778

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi terlihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,807 atau 80,7%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu stres kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat sebesar 80,7% sedangkan sisanya sebesar 19,3% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan dan kompensasi yang diterima karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sedangkan variabel stress kerja dapat mempengaruhi secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin kecil stress kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Hasil lain juga terlihat bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Sehingga Dinas Perikanan Kota Semarang harus dapat memilih pemimpin yang tepat dengan kemampuan komunikasi yang baik jika menginginkan kinerja karyawan selalu meningkat.

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan responden karyawan dari perusahaan lainnya seperti Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang, perusahaan perbankan, perusahaan jasa lainnya. Selain itu untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel baru seperti rekrutmen, seleksi, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi.

**DAFTAR REFERENSI**

- Ajaji, S. (2018). Effect of Stress on Employee Performance and Job Satisfaction: A Case Study of Nigerian Banking Industry. *Available at SSRN 3160620*.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741-750.
- Basalamah, I., Ramli, H. M., Siring, H. B., & Alam, R. (2019). Effect Of Commitment, Compensation, and Leadership on Employee Performance and Sharia Engagement as Variable Intervening. *International Journal of Accounting & Finance in Asia Pasific (IJAFAP)*, 2(1), 1-17.
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(2), 1314-1342.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 74-83.
- Colligan, T. W., & Higgins, E. M. (2006). Workplace Stress: Etiology And Consequences. *Journal Of Workplace Behavioral Health*, 21(2), 89-97.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154-161.
- Indarti, S., Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The Effect of OCB in Relationship Between Personality, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283-1293.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 59-71.
- Kadarningsih, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Inisiating Structure Untuk Meningkatkan Kuantitas Kinerja, Consideration Untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 5(1), 1-14.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384-401.
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1-6.
- Munir, A. A. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 5(3), 153-164.
- Putri, K. D. C., Sari, M. M. R., Ramantha, I. W., & Budiasih, I. G. A. N. (2019). Effect of Self-Efficacy, Competence and Compensation In Performance of Financial Manager on Motivation as Moderation. *International Research Journal Of Management, IT And Social Sciences*, 6(3), 83-93.
- Pradita, M. Y. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 153-164.
- Prabowo, T. S., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2018). The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 171-178.
- Paillé, P., Bourdeau, L., & Galois, I. (2010). Support, Trust, Satisfaction, Intent To Leave and Citizenship at Organizational Level: A Social Exchange Approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 41-58.

- Rahardja, U., Moein, A., & Lutfiani, N. (2018). Leadership, Competency, Working Motivation and Performance of High Private Education Lecturer With Institution Accreditation B: Area Kopertis IV Banten Province. *Man India*, 97(24), 179-192.
- Riana, I. G., & Wirasedana, I. W. P. (2016). The Effect of Compensation on Organisational Commitment and Employee Performance with The Labour Union as The Moderating Variable. *Scientific Journal of PPI-UKM*, 3(2), 83-88.
- Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Cabang Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 4(3), 144-154.
- Rukmini, R. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(2), 49-60.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Sanusi Hamid, S. E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Deepublish.
- Sari, A. P., & Ardana, K. (2016). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak. Universitas Udayana, Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 24-25.
- Sukarjati, E., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1-14.
- Veitzhal, R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi-7. Depok. PT. Rajagrafindo.
- Worang, L. S., Repi, A. L., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 3038-3047.
- Yunita, P. I., & Saputra, I. G. N. W. H. (2019). Millennial Generation in Accepting Mutations: Impact on Work Stress and Employee Performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 102-114.