

**REWARD DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan)**

Hendra Lesmana, M. David, Masram, Bayu Malikhul Askhar
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KH. Ahmad Dahlan Lamongan
Email : suwonono12@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of reward and leadership style on the performance of Lamongan District Education Office employees partially and simultaneously. This research is a research that uses quantitative methods. The population and sample in this study were all Civil Servants, amounting to 96 people. The sampling technique uses total sampling. The data used are primary data. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis. Data processing using SPSS Version 26. The results showed that partially the variable of giving rewards and leadership style influenced the performance of the Lamongan District Education Office employees. Based on the results of the simultaneous test, giving rewards and leadership style has a positive and significant effect on the performance of Lamongan District Education Office employees.

Keywords : *Reward, Leadership Style, Leader, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi. Sumber daya manusia sangat penting dalam menjalankan suatu mekanisme kerja yang efektif dan efisien. Perusahaan atau instansi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia. Majunya teknologi apabila tanpa ditunjang oleh kinerja manusia sebagai sumber daya utamanya, maka tujuan perusahaan atau instansi tidak akan tercapai. Pegawai dalam sebuah organisasi berperan sebagai penggerak utama atas kelancaran kegiatan organisasi. Pengelolaan pegawai yang optimal perlu dilakukan agar tercipta kinerja pegawai yang baik. Tolak ukur kesuksesan sebuah organisasi adalah dari kinerja pegawainya. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Menurut Mangkunegara (2015:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Penilaian kinerja pegawai merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik yang akan membuat pegawai mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan instansi. Hal tersebut akan menambah motivasi pegawai untuk

bekerja lebih baik lagi serta sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi. Pada dasarnya, penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi,

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah pemberian *reward*. Menurut Mahmudi (2015:187-191) “*reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai”. Pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang telah meningkatkan prestasi dan produktivitas kerjanya yang lebih baik sangatlah penting. Pemberian *reward* merupakan usaha pimpinan dalam mewujudkan balas jasa atas hasil kerja pegawai yang akan dapat mendorong pegawai lebih giat lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemberian *reward* ini mempertimbangkan hasil kerja seorang pegawai. Jumlah *reward* yang diberikan tergantung banyak hal, diantaranya adalah pencapaian yang diselesaikan.

Pemberian *reward* merupakan cara untuk menarik dan memotivasi agar pegawai mewujudkan tujuan organisasi, meningkatkan kinerja karyawan, serta mendorong karyawan agar menjadi lebih baik, lebih berkualitas, dan bertanggung jawab dengan tugas yang dibebankan. *Reward* diterapkan karena ada anggapan bahwa dengan memberikan

imbalan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal.

Selain pemberian *reward*, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Menurut Sutrisno (2010:213), “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Fahmi (2016:122), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong dan sumber pengaruh yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuannya. Kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan yang dapat memberikan pengaruh bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang telah diarahkan dan dikehendaki demi tercapainya tujuan bersama. Untuk dapat mempengaruhi para pengikutnya seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya. Kemampuan itu dapat disebut sebagai gaya kepemimpinan.

Menurut Mulyadi dan Rivai (2009:42) “gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi

yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi”. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya dan mengerti cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Hal ini menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka.

Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada pemimpinnya. Pemimpin menjadi salah satu indikator penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus peka terhadap perubahan, mampu menganalisa apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan organisasinya, sehingga mampu memecahkan masalah yang dihadapi dan akan meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi yang dipimpinnya.

Dinas Pendidikan merupakan organisasi sektor publik yang memiliki tugas pokok untuk mengelola pendidikan di Indonesia Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia dalam organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi dalam upaya meningkatkan pendidikan di Indonesia, terutama di Kabupaten Lamongan.

Kepemimpinan yang periodik di Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan menciptakan gaya yang berbeda-beda untuk setiap pimpinannya. Kepala Dinas sebagai pemimpin yang saat ini memiliki gaya yang tegas, profesional, namun tetap mudah bergaul dengan bawahan. Kondisi ini membuat pegawai dapat termotivasi untuk menunjukkan performa terbaik mereka.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : 1) Apakah ada pengaruh pemberian *reward* secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan ? Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan ? 3) Apakah ada pengaruh pemberian *reward* dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan ? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan gaya kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan.

KAJIAN PUSTAKA

Pemberian *Reward*

Menurut Mahmudi (2015:187-191) “*reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai”. Bintoro dan Daryanto (2017:181), *reward* atau penghargaan adalah situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan yang dikerjakan”. Sastrohadwiryo (2012:17)

berpendapat bahwa “penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Mulyadi dan Rivai (2009:42) “gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi”. Thoha (2013: 49) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sehingga menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya”.

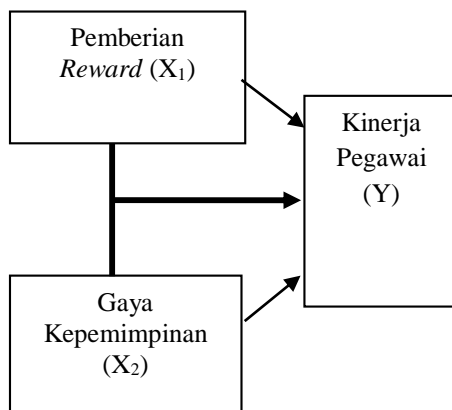
Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Busro (2018:89), “kinerja merupakan hasil yang dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai

dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak melanggar norma hukum”.

Konsep Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Konsep hipotesis terdapat pada gambar 1 berikut ini :



Gambar 1 Konsep Hipotesis

H₁ : Ada pengaruh pemberian *reward* secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan

H₂ : Ada pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan

H₃ : Ada pengaruh pemberian *reward* dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang

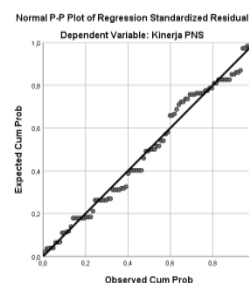
digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan selama tiga bulan dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil sebanyak 96 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu 96 orang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Alat yang digunakan untuk menganalisis data menggunakan program SPSS *for windows versi 26*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas terdapat pada gambar 2 berikut :



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

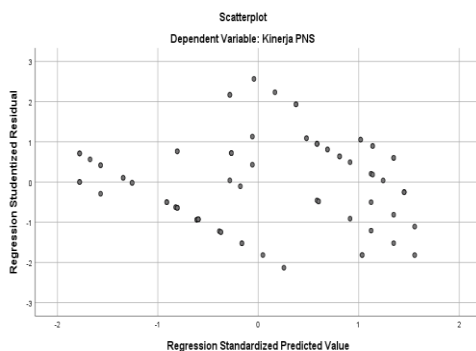
Sumber : Data yang Diolah, 2020

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa data berdistribusi

normal karena titik berada di sekitar garis diagonal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas terdapat pada gambar 3 berikut :



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data yang Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji pada gambar di atas dapat diketahui bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas terdapat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Pemberian <i>Reward</i>	0,761	1,314
Gaya Kepemimpinan	0,761	1,314

Sumber : Data yang Diolah, 2020

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji t

Hasil uji t terdapat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 Hasil Uji t

Variabel	T Hitung	T Tabel	Nilai Sig
Pemberian <i>Reward</i>	9,970	1,989	,000
Gaya Kepemimpinan	2,858	1,989	,005

Sumber : Data yang Diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa secara parsial pemberian *reward* dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Hasil Uji F

Hasil uji F terdapat pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji F

Nilai F Tabel	Nilai F Hitung	Nilai Signifikan
3,09	88,944	0,0000

Sumber : Data yang Diolah, 2020

Dari tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa secara simultan Pemberian *Reward* dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil karena nilai F Hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikan kurang dari 0,05.

Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Dari hasil analisis data diperoleh nilai t hitung sebesar 9,970 dengan t tabel sebesar 1,989 serta nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai

Negeri Sipil karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikan kurang dari 0,05.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosita, Jamal dan Rosa (2019) yang berjudul pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian didukung teori menurut Moorhead dan Griffin (2013:157) yang menyatakan bahwa “sistem penghargaan (*reward system*) terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi”.

Reward diberikan intansi kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi kepada pegawai atas kinerja yang telah diberikan. Secara umum pemberian reward pada pegawai bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan instansi dapat tercapai, selain itu dengan adanya reward, pegawai merasa kontribusi yang diberikan dihargai sehingga kinerja pegawai menjadi semakin meningkat. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh adanya reward, baik yang berasal dari promosi jabatan, bonus, insentif, dan pujian. Apabila sistem reward semakin adil yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja pegawai akan semakin

meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. Reward sangat penting bagi setiap individu agar pegawai yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Dari hasil analisis data diperoleh nilai t hitung sebesar 2,858 dengan t tabel sebesar 1,989 serta nilai signifikan sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikan kurang dari 0,05.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faizatur R, Hesti dan Riza (2015) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Thoha (2013: 49), “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sehingga menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi

menjadi amat penting kedudukannya”.

Seorang pemimpin tidak akan pernah lepas dari tugas serta fungsinya sebagai seseorang yang berada di puncak organisasi yang mengatur semua kebijakan dan mengarahkan tujuan dari organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang relatif dimiliki oleh setiap orang dalam melakukan aktivitas ataupun kegiatan baik secara individual maupun organisasi. Kinerja yang tinggi dapat dicapai seorang pegawai berkat adanya kepatuhan terhadap aturan serta dukungan dari atasannya. Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Dengan adanya kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap pegawai, maka kinerja pegawai akan naik, karena pegawai merasa jelas dan paham dengan tugas yang diberikan oleh atasannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan yang dapat diterima oleh bawahan akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Pemberian *Reward* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 88,944 dan F tabel sebesar 3,09 serta nilai signifikan sebesar 0,000. Pemberian *reward* dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten

Lamongan karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikan kurang dari 0,05.

Pemberian *reward* dalam sebuah instansi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemberian *reward* dilakukan bukan hanya melalui pemberian barang maupun uang, namun dapat dilakukan dengan memberikan pujian dan kesempatan untuk naik jabatan. Dengan pemberian *reward*, maka pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerjanya.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin instansi yang dipimpinnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan gaya kepemimpinan yang baik, akan membuat pegawai lebih senang dan nyaman dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh pemberian *reward* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan.

Pertama, pemberian *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan. Apabila pegawai diberi *reward*, maka akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya juga akan meningkat.

Kedua, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan. Apabila seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, dengan cara menginspirasi bawahannya dan selalu memberikan solusi secara tepat terhadap suatu masalah, maka kinerja pegawai akan semakin maksimal.

Ketiga, pemberian *reward* dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh pemberian *reward* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan, maka terdapat saran dari penelitian ini.

Pertama, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan atau mengganti variabel-variabel independen lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kedua, pada penelitian selanjutnya diharapkan responden penelitian tidak hanya Pegawai Negeri Sipil saja, namun seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan.

Ketiga, kepada pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan diharapkan agar selalu memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi supaya kinerja pegawai bisa meningkat.

Keempat, Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan diharapkan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif agar kinerja pegawai, khususnya Pegawai Negeri Sipil terus meningkat. Selain itu, tingkat kerjasama antara pimpinan dengan bawahan harus lebih dioptimalkan lagi demi tercapainya tujuan instansi yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Kepemimpinan : Teori & Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mawarni, R., Amin, J., M., Anggraeiny, R., (2019). Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur. *E-Journal Pemerintahan Integratif*. 7(1). 112-121.

- Moorhead, Gregory & Ricky, W., Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi, D. dan Rivai, V. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rohmah, F., Budiwati, Hesti, Sulistyan, R., B., (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang. *Pogresss Conference*. Vol 2. 526-531.
- Sastrohadiwiryono, Bedjo Siswanto. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Thoha. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada