
**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI
INTRINSIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT. PUPUK INDONESIA WILAYAH
PENJUALAN SUMBAGUT**

**Sae Tri Simatupang¹, Maludin Panjaitan², Jon Henri Purba³
Universitas Methodist Indonesia, Sumatera Utara**

E-mail: ¹ssaetri@gmail, ²maludinp@gmail.com, ³jonhenripurba24@gmail.com

Abstract: *In PT. Pupuk Indonesia, Sumbagut sales area, this study aims to identify and analyze the impact of transformational leadership, intrinsic motivation, and work stress on employee performance. This type of research uses quantitative research methods. The research sample is forty employees. Data analysis uses multiple linear regression analysis, t-test, f-test, and coefficient of determination. The results of the analysis show the results of the simultaneous test with a calculated F value of 55.164 and a Sig. value of 0.000. It is known that the calculated F value of 55.164 > F table 2.87 and the Sig. value of 0.000 < 0.05, which indicates that transformational leadership, intrinsic motivation, and work stress have a significant impact on employee performance both simultaneously and simultaneously. Based on the results of the t-hypothesis test, it can be concluded that transformational leadership has a significant effect on employee performance, intrinsic motivation has a significant effect on employee performance, and work stress has a significant effect on employee performance. The coefficient of determination, or adjusted r-squared value, was found to be 0.806, or 80.6% for transformational leadership, intrinsic motivation, and job stress on employee performance, while 19.4% was the impact of other variables not included in this study.*

Keywords: *Transformational Leadership, Intrinsic Motivation, Work Stress, Employee Performancen.*

Abstrak: Dalam PT. Pupuk Indonesia, wilayah penjualan Sumbagut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis dampak kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel penelitian adalah empat puluh karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan hasil uji simultan dengan nilai F hitung sebesar 55,164 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Diketahui bahwa nilai F hitung 55,164 > F tabel 2,87 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara bersamaan maupun simultan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi, atau nilai r-kuadrat yang disesuaikan, ditemukan sebesar 0,806, atau 80,6% untuk kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan stres kerja pada kinerja pegawai, sedangkan 19,4% adalah dampak dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsick, Stres Kerja Kinerja Pegawai.

aset penting dalam suatu organisasi karena memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang dimiliki. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu meningkatkan produktivitas serta daya saing perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu organisasi dalam mengoptimalkan potensi pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien [1].

PT. Pupuk Indonesia merupakan perusahaan yang memiliki peran penting dalam mendukung sektor pertanian di Indonesia melalui kegiatan produksi dan distribusi pupuk. Salah satu wilayah operasionalnya adalah wilayah penjualan Sumbagut yang meliputi Aceh, Sumatera Utara, Riau, dan Kepulauan Riau. Kinerja pegawai pada wilayah ini sangat penting karena berhubungan langsung dengan kelancaran distribusi pupuk serta operasional perusahaan dalam memenuhi kebutuhan sektor pertanian.

Kinerja pegawai dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi melalui visi yang jelas, motivasi yang tinggi, serta perhatian terhadap pengembangan individu pegawai [2]. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi [3].

Selain kepemimpinan, motivasi intrinsik juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan suatu

pekerjaan karena adanya rasa senang, kepuasan, serta keinginan untuk berprestasi. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaannya [4].

Di sisi lain, stres kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang dialami individu akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menurunkan produktivitas, konsentrasi, serta kualitas pekerjaan pegawai [5]. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor stres kerja agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, sedangkan stres kerja dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai apabila tidak dikelola dengan baik [6]-[7]. Dengan demikian, ketiga faktor tersebut menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai [8].

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Pupuk Indonesia wilayah penjualan Sumbagut, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi intrinsik, serta tingkat stres kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pupuk Indonesia wilayah penjualan Sumbagut [9].

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia.

SDM sebagai ilmu dan seni

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan evaluasi sumber daya manusia selama perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan karyawan [10]. Fungsi Manajemen SDM adalah membuat rencana, pengaturan, mengambil alih, mengendalikan, pembelian, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, pengendalian diri, pemutusan hubungan kerja [12]-[13]. Tujuan dan manfaatnya adalah untuk kontribusi Menjaga divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi adalah tujuan fungsional. Departemen sumber daya manusia harus meningkatkan manajemen sumber daya manusia dengan memberikan nasihat yang baik. Departemen sumber daya manusia harus siap menerima ide dan arahan baru dari manajer lini. Program rekrutmen dan pelatihan menjadi lebih penting bagi departemen [14]-[15].

Kepemimpinan Transformasional.

Kepemimpinan transformasional berorientasi pada masa depan dengan memperhatikan perencanaan, berpikiran terbuka dan energik. Dengan mendorong komunikasi yang efektif antar anggota organisasi, berbagi cita-cita, menawarkan pandangan optimis, dan menciptakan suasana yang mendorong kreativitas, pemimpin transformasional menciptakan komitmen pegawai. Bawahan terinspirasi untuk melangkah lebih jauh oleh pemimpin transformasional, yang juga menanamkan dan mendorong pengikut atau bawahan untuk mempertanyakan sikap dan sudut pandang pemimpin dan organisasi yang telah mapan [16]-[17]. Salah satu filosofi kepemimpinan terbaik untuk menginspirasi staf agar melampaui ekspektasi perusahaan adalah kepemimpinan transformasional [18]. Tipe pemimpin ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan langsung, tetapi mereka juga dapat menggunakan visi yang meyakinkan untuk mendorong pengikut agar antusias, termotivasi, dan

berdedikasi. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dianggap membawa perubahan yang bermanfaat baik bagi organisasi maupun anggotanya [19]-[20].

Indikator Kepemimpinan Transformasional.

Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa indikator utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*. *Idealized influence* menunjukkan bahwa pemimpin menjadi teladan yang dihormati dan dipercaya oleh pegawai melalui nilai moral yang tinggi. *Inspirational motivation* menggambarkan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi serta memotivasi pegawai melalui visi yang jelas dan harapan kinerja yang tinggi. *Intellectual stimulation* mendorong pegawai untuk berpikir kreatif, inovatif, dan rasional dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Sementara itu, *individual consideration* mencerminkan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan individu pegawai melalui bimbingan, dukungan, dan pengembangan potensi karyawan [21]-[22].

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan suatu aktivitas karena adanya rasa senang, kepuasan, serta keinginan untuk berkembang dan berprestasi tanpa bergantung pada rangsangan atau penghargaan dari luar. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung lebih proaktif, gigih, dan produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi ini juga mencerminkan kecenderungan individu untuk mencari tantangan, mengembangkan kemampuan diri, serta terlibat secara penuh dalam pekerjaan karena aktivitas tersebut dianggap bermakna dan memberikan kepuasan pribadi. Oleh karena itu, motivasi intrinsik dapat meningkatkan keterlibatan, kinerja, serta kesejahteraan individu

dalam bekerja [23]-[24][25][26].

Stres Kerja.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami individu akibat tuntutan pekerjaan yang memengaruhi kemampuan berpikir, emosi, dan kondisi fisik maupun psikologis. Stres muncul ketika pegawai merasa tidak mampu memenuhi tuntutan atau ekspektasi pekerjaan yang diberikan. Dalam lingkungan kerja, setiap individu memiliki tingkat ketahanan stres yang berbeda, di mana sebagian mampu mengelola tekanan dengan baik, sementara yang lain dapat meresponsnya secara negatif. Stres kerja dapat muncul sebagai reaksi terhadap tuntutan, peluang, maupun ketidakpastian dalam pekerjaan, dan dapat menimbulkan berbagai gejala seperti kecemasan, ketegangan, gangguan tidur, hingga penurunan konsentrasi. Secara umum, stres kerja merupakan tekanan yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya.

Dampak Stres Kerja .

Stres kerja dapat memberikan dampak positif maupun negatif bagi karyawan. Dalam tingkat tertentu, stres dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan mendorong karyawan untuk mengembangkan potensi serta bekerja lebih keras. Namun, stres yang berlebihan dapat menimbulkan dampak negatif seperti kecemasan, ketegangan, kurang percaya diri, serta penurunan kemampuan dalam mengambil Keputusan [30]-[31]. Gejala stres kerja dapat terlihat dari perubahan fisiologis seperti sakit kepala dan tekanan darah meningkat, gejala psikologis seperti kecemasan, kemarahan, dan kebosanan, serta gejala perilaku seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi, dan perubahan kebiasaan sehari-hari [32]-[33]. Stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi organisasi, hubungan kerja dalam kelompok, serta faktor individu [34]-[35]. Selain itu, stres

kerja sering berkaitan dengan tuntutan tugas, tuntutan peran, hubungan antarpribadi, struktur organisasi yang kurang jelas, serta gaya kepemimpinan yang dapat menimbulkan tekanan dalam lingkungan kerja [36]-[37].

METODE

Analisis Masalah

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian pegawai PT. Pupuk Indonesia Wilayah Penjualan Sumbagut di Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 pegawai yang terdiri dari bagian manajer, administrasi, penjualan, gudang, keuangan, dan distribusi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 40 responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi intrinsik (X_2), dan stres kerja (X_3), serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan data yang digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi syarat analisis. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 1 Operasional Variabel.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Item
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.	Idealized Influence; Inspirational Motivation; Intellectual Stimulation; Individual Consideration	Likert	1-8
Motivasi Intrinsik (X2)	Dorongan dari dalam diri individu untuk bekerja karena rasa senang, kepuasan, dan keinginan berprestasi tanpa rangsangan eksternal.	Perasaan senang bekerja; keyakinan diri; otonomi dalam bertindak; hubungan sosial positif; ketekunan	Likert	1-10
Stres Kerja (X3)	Kondisi ketegangan yang dialami individu akibat tuntutan pekerjaan yang menimbulkan tekanan.	Tuntutan tugas; tuntutan peran; tuntutan antarpribadi; struktur organisasi; kepemimpinan	Likert	1-10
Kinerja Pegawai (Y)	Tingkat pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab pekerjaan.	Kualitas; kuantitas; ketepatan waktu; efektivitas; komitmen kerja	Likert	1-10

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas menguraikan jenis kelamin, pendidikan, dan usia pegawai yang dimiliki oleh PT. Pupuk Indonesia wilayah penjualan Sumbagut kota Medan yang telah bersedia mengisi kuesioner yang dibagikan. Total juga persentase responden menurut identitasnya dapat dilihat pada tabel ini.

Tabel 2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	23	57,5%
Perempuan	17	42,5%
Total	40	100%

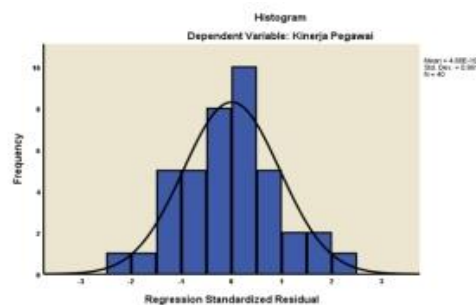
Tabel 3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/Sederajat	5	12,5%
D3	4	10%
S1	26	65%
S2	5	12,5%
Total	40	100%

Tabel 4 Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-25 tahun	10	25%
2	26-30 tahun	16	40%
3	31-35 tahun	7	17,5%
4	36-40 tahun	4	10%
5	> 40 tahun	3	7,5%
	Total	40	100%

Karena nilai probabilitas P , yakni 0,200 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

**Gambar 1 Distribusi Normal.**

Terlihat kurva berbentuk kurva

normal yaitu berbentuk lonceng dan berada di tengah, sehingga data tersebut dinyatakan berdistribusi dengan normal.

Tabel 5 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial Uji-t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.281	3.112		.412	.683
Kepemimpinan Transformasional	.412	.096	.382	4.290	.000
Motivasi Intrinsik	.389	.090	.393	4.313	.000
Stres Kerja	.260	.085	.302	3.062	.004

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden berusia 26–30 tahun sebanyak 16 orang (40%), disusul usia 20–25 tahun sebanyak 10 orang (25%), usia 31–35 tahun sebanyak 7 orang (17,5%), usia 36–40 tahun sebanyak 4 orang (10%), dan di atas 40 tahun sebanyak 3 orang (7,5%). Analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki rata-rata skor 3,87 yang termasuk kategori setuju, sehingga dapat dikatakan berada dalam kondisi baik. Motivasi intrinsik memperoleh rata-rata skor 4,08 yang juga menunjukkan kondisi baik, sedangkan stres kerja memiliki rata-rata skor 4,11 yang menggambarkan bahwa responden cenderung setuju terhadap adanya tekanan kerja. Kinerja pegawai sendiri memperoleh rata-rata skor 3,81 yang termasuk kategori baik. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, stres kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan valid karena nilai *r* hitung lebih besar dari

r tabel. Selanjutnya, uji reliabilitas memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Pada uji asumsi klasik, data terbukti berdistribusi normal dengan nilai signifikansi 0,200, tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance >0,1 dan VIF <10, serta tidak terjadi heteroskedastisitas berdasarkan uji Glejser dengan nilai signifikansi seluruh variabel di atas 0,05. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 1,281 + 0,412X_1 + 0,389X_2 + 0,260X_3$, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Uji simultan menunjukkan nilai *F* hitung sebesar 55,164 dengan signifikansi 0,000, sehingga ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *t* hitung 4,290 dan signifikansi 0,000, motivasi intrinsik juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai *t* hitung 4,313 dan signifikansi 0,000, serta stres kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai *t* hitung 3,062 dan signifikansi 0,004. Selain itu, koefisien determinasi menunjukkan nilai adjusted *R* square sebesar 0,806, yang berarti bahwa 80,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan stres kerja, sedangkan 19,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan stres kerja memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT. Pupuk Indonesia Wilayah Penjualan Sumbagut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat

disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pupuk Indonesia Wilayah Penjualan Sumbagut, yang ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 55,164 lebih besar dari F-tabel 2,87 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Secara parsial, kepemimpinan transformasional memiliki koefisien sebesar 0,412 dengan nilai t-hitung 4,290 dan signifikansi 0,000, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi intrinsik juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien 0,389, t-hitung 4,313, dan signifikansi 0,000. Sementara itu, stres kerja memiliki koefisien 0,260 dengan nilai t-hitung 3,062 dan signifikansi 0,004, yang menunjukkan bahwa stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin tinggi motivasi intrinsik, dan semakin terkelolanya stres kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- M. F. Zulfiandi and M. Sulhan, "JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)," *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. dan Akuntansi)*, vol. 7, no. 2, pp. 1346–1352, 2023.
- A. A. S. K. Dewi, "DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT BUSSAN AUTO FINANCE Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan majunya sebuah perusahaan maupun organisasi . Menurut Voon et al . (2011) su," vol. 7, no. 1, pp. 85–104, 2018.
- S. Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen," *J. Penelitian, Pendidik. dan Pengajaran JPPP*, vol. 5, no. 3, pp. 242–256, 2024, doi: 10.30596/jppp.v5i3.18130.
- Dian Tri Wahyuni, Edy Tadung, and Andi Muh. Dzul Fadli, "Motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai padabagian organisasi dan kepegawaian sekretariat daerahKabupaten Konawe," *J. Gov. Sci. J. Ilmu Pemerintah.*, vol. 3, no. 1, pp. 63–73, 2022.
- A. Kamajaya Putra and A. Frianto, "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja," *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 6, no. 1, pp. 43–51, 2013, [Online]. Available: <https://journal.unesa.ac.id/index.php/bisma/article/view/2809/1800>
- M. I. Al Amin, K. A. Kusuma, and R. Abadiyah, "Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pengolahan Teh," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 5, no. 1, pp. 1223–1235, 2024, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Qoyyimah.M, A. T.H, and C. .S, "2548-9675-1-Pb," *Ilm. Bid. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 11–20, 2019, [Online]. Available: <http://journal.umpo.ac.id/index.php/asset>
- N. Y. C. Wulandari, C. Husadha, and T. Yoganingsih, "Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota," *J. Econ.*, vol. 2, no. 11, pp. 3302–3314, 2023, doi: 10.55681/economina.v2i11.973.
- A. Dedi Fernadi *et al.*, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten

- Tanah Laut,” *J. Bisnis dan Pembangunan*, Ed. Juli-Desember, vol. 5, no. 2, pp. 2541–178, 2016.
- E. Ernawati, Intan Rahma Azhari, Tiara Putri Pratama, Anne Rufaidah Alief, and Eteh Resa Asyifa, “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Intrinsik, dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan PT Metaform Purwakarta,” *MAMEN J. Manaj.*, vol. 4, no. 3, pp. 564–576, 2025, doi: 10.55123/mamen.v4i3.5989.
- J. Jufrizen and A. S. P. Lubis, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 41–59, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4874.
- C. Christalisana, “Variabel Dependen Dan Independen,” *J. Fondasi*, vol. 7, no. 1, pp. 87–98, 2018.
- R. Tri Saputra, S. L. Ratnasari, and R. Tanjung, “Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Trias Polit.*, vol. 4, no. 1, pp. 90–99, 2020, doi: 10.33373/jtp.v4i1.2446.
- E. D. M. Syaifurrahman Hidayat, “View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk,” vol. 011, pp. 219–230, 2018.
- H. N. Tambunan and S. M. T. Pandiangan, “Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi,” *Akad. J. Mhs. Humanis*, vol. 4, no. 2, pp. 650–658, 2024, doi: 10.37481/jmh.v4i2.993.
- P. Kepemimpinan and T. Dan, “LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . ASURANSI GENERALI FIRST GRADE TEAM SKRIPSI OLEH: DESI LESTARI BR GINTING SUKA PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN KINERJA KARYAWAN PADA PT . ASURA,” 2025.
- D. A. Siswohadi, Pungky Sugiarto, Anwar, Veisha Zyeilena Putrie, Meitriana Bidadari, “Peran Etika Dalam Mengatasi Konflik Kepentingan Di Dunia Bisnis,” *Neraca Manajemen, Ekon.*, vol. 25, no. 1, pp. 1–9, 2025, doi: 10.8734/mnmae.v1i2.359.
- H. K. Tjahjono, F. Prasetyo, and M. Palupi, “Kepemimpinan Transformasional Pada Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Afektif,” *J. Manaj. dan Pemasar. Jasa*, vol. 11, no. 2, pp. 217–232, 2018, doi: 10.25105/jmpj.v11i2.2771.
- C. Lukita, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai,” *Kontigensi J. Ilm. Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 45–56, 2017, doi: 10.56457/jimk.v5i1.38.
- P. T. Bpd and B. Cabang, “1 , 2 , 3,” vol. 3, pp. 657–674, 2022.
- Ira Safrianti, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi*, vol. 1, no. 1. 2022.
- J. Issn, “[Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB](http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB) ISSN: 2723-0937,” vol. 6, pp. 1730–1747.
- E. S. Putra and W. Pontjoharyo, “Directing and Inspiring Creativity: Sistem Pengendalian Manajemen Berbasis Motivasi Intrinsik pada Industri Kreatif,” *J. Ris. Akunt. dan Keuang.*, vol. 11, no. 2, pp. 255–268, 2023, doi: 10.17509/jrak.v11i2.47692.
- A. Affandi and A. Guspul, “Peran Kepemimpinan Transformasional

- Dan Motivasi Intrinsik Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja (Studi Kasus Pada Cv. Mekar Abadi),” *J. Econ. Bus. Eng.*, vol. 5, no. 1, pp. 185–215, 2023, doi: 10.32500/jebe.v5i1.5577.
- J. Marwan, “PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMEDIASI STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT INDAH KIAT PULP & PAPER Tbk,” *KELOLA J. Ilm. Manaj.*, vol. 8, no. 2, pp. 75–98, 2022, doi: 10.32509/kelola.v8i2.2793.
- Yohanes B Windo Thalibana, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). Inisi,” *Inisiat. J. Ekon. Akunt. dan Manaj.*, vol. 1, no. 4, pp. 01–09, 2022.
- M. Ramadhani and W. S. Ardias, “Efektivitas Pelatihan Manajemen Stres Dalam Penurunan Stres Kerja Pada Anggota Badan Search and Rescue Nasional (Basarnas) Kota Padang,” *PSYCHE J. Psikol.*, vol. 2, no. 1, pp. 28–39, 2020, doi: 10.36269/psyche.v2i1.178.
- Y. Aldi and F. Susanti, “Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang,” 2019, doi: 10.31227/osf.io/et4rn.
- S. A. Adiyanti and R. M. Kusumah, “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia),” *Al-KALAM J. KOMUNIKASI, BISNIS DAN Manaj.*, vol. 10, no. 2, p. 238, 2023, doi: 10.31602/al-kalam.v10i2.11724.
- N. A. Christy and S. Amalia, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance,” *J. Ris. Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 2, p. 74, 2018, doi: 10.35697/jrbi.v3i2.935.
- D. S. Indrayana and F. I. F. S. Putra, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTR BKK Jateng Kantor Cabang Pemasang,” *JIEMBI J. Ilmu Ekon.*, vol. 2, no. 1, pp. 9–18, 2024.
- I. A. Lukman, L. Latipun, and N. Hasanati, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Performa Kerja Dimoderasi Oleh Manajemen Diri Pada Guru Honorer SD Di Banda Aceh,” *J. Divers.*, vol. 5, no. 2, pp. 126–135, 2019, doi: 10.31289/diversita.v5i2.3030.
- C. P. Manihuruk and S. Tirtayasa, “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai,” *J. Implih Magister Manajemen*, vol. 3, no. 2, pp. 296–307, 2020, [Online]. Available: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- N. R. Yoevita and K. Widjajanti, “Analisis Pengaruh Manajemen Waktu, Manajemen Sdm, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Yang Masih Berkuliah,” *Solusi*, vol. 20, no. 1, pp. 83–91, 2022, doi: 10.26623/slsi.v20i1.4925.
- S. C. N. C. R. Winoto and D. H. Perkasa, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung,” *Revenue Lentera Bisnis Manaj.*, vol. 2, no. 01, pp. 1–11, 2024, doi: 10.59422/lbm.v2i01.86.