



## JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



### PENGARUH PENGAWASAN, KOMPETENSI KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALFA SCORPII CABANG BINJAI

Calvina Dwi Kolim, Hendra Nazmi, Edria Jesslyn Tania, Cynthia Chandra  
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

#### Info Artikel

##### Sejarah Artikel:

Diterima Juli 2020

Disetujui Agustus 2020

Dipublikasikan Agustus 2020

##### Keywords:

Supervision; Work

Competence; Job Stress;

Employee Performance

#### Abstrak

*The purpose of this study was to determine the effect of supervision, work competence and work stress on employee performance at PT. Alfa Scorpii Binjai Branch. The population and sample in this study were 62 employees. The research method used is multiple linear regression analysis. The results of statistical analysis testing partially the supervision has a positive and significant effect on employee performance at PT Alfa Scorpii Binjai Branch. Partially, competence has a positive and significant effect on employee performance at PT. Alfa Scorpii Binjai Branch. Partially, work stress has a positive and significant effect on employee performance at PT. Alfa Scorpii Binjai Branch. Simultaneously supervision, work communication and work stress have a positive and significant effect on employee performance at PT. Alfa Scorpii Binjai Branch.*

#### PENDAHULUAN

PT. Alfa Scorpii merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan sepeda motor dan sparepart sepeda motor Yamaha. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari kurangnya kerja sama karyawan, sehingga kurang memuaskan konsumen dari segi pelayanan kecepatan mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan yang ditetapkan sebelumnya.

Kurang ketatnya pengawasan dari atasan menyebabkan karyawan lalai dan suka menunda pekerjaan. Pengawasan yang saat ini terjadi tidak dilakukan di seluruh divisi hanya difokuskan di divisi

keuangan, pemasaran dan bengkel, terkadang pengawasan menghambat karyawan dalam bekerja dan tidak memudahkan karyawan dalam bekerja disebabkan pengawasan yang terlaksana cukup lama.

Perusahaan tidak menerima karyawan sesuai dengan kriteria pendidikan untuk jabatan yang kosong, sehingga berdampak menyebabkan karyawan yang lebih senior membutuhkan waktu lebih banyak untuk mengarahkan karyawan baru dalam pekerjaan. Dikarenakan karyawan lama mempunyai tambahan pekerjaan untuk mengajari karyawan baru, hal ini mengakibatkan

banyaknya pekerjaan karyawan lama yang tidak selesai tepat waktu.

Karyawan mempunyai stres dalam bekerja yaitu struktur organisasi yang tidak jelas mengakibatkan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab menjadi tidak jelas, pekerjaan yang terlalu banyak mengakibatkan karyawan jenuh terhadap pekerjaan, tidak adanya penanggulangan stres karyawan seperti liburan dan sebagainya, meningkatnya karyawan yang *resign* yang disebabkan tidak dapat bertahan lagi dengan stres yang diterima karyawan dalam bekerja didalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh pengawasan, kompetensi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai”.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai?
4. Bagaimana pengaruh pengawasan, kompetensi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai?

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang telah dikemukakan, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kompetensi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai.

## **TELAAH TEORI**

### **Pengertian Pengawasan**

Menurut Fahmi (2016), pengawasan adalah cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Menurut Sukarna (2011), pengawasan merupakan tindakan-tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agar segala kegiatan sesuai dengan rencana, pertunjuk-petunjuk dan instruksi

Torang (2013) mengemukakan bahwa pengawasan atau pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen untuk menjamin keputusan, perencanaan, dan pelaksanaan program sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau tidak.

Siswandi (2011:207) menjelaskan karakteristik pengawasan yang efektif adalah sebagai berikut:

1. Akurat, informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat.
2. Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya.

3. Objektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik.
5. Realistik secara ekonomis, biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah,.
6. Realistik secara organisasional, sistem pengawasan harus cocok atau harmonis.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, informasi pengawasan harus terkoordinasi.
8. Fleksibel, pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi, sistem pengawasan harus mampu mengarahkan.

### **Pengertian Kompetensi Kerja**

Menurut Wibowo (2014), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Torang (2014), kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan atau tugas. Menurut Priansa (2016), kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya.

Menurut Wibowo (2014), terdapat lima tipe karakteristik yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

### **Pengertian Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Siagian (2013), stres merupakan kondisi ketengan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan konsisi fisik seseorang.

Menurut Badeni (2013), stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar.

Menurut Wahjono (2010), beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres tersebut yaitu:

1. Gejala fisiologis, yang terkait dengan aspek kesehatan dan medis.
2. Gejala psikologis, ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda.
3. Gejala perilaku, dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Torang (2014), kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok. Menurut Yani (2012) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan.

Menurut Wibowo (2014) kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Menurut Bangun (2012), untuk mengukur kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan, yang dihasilkan individu atau kelompok
2. Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan
3. Ketepatan Waktu, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lainnya
4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan
5. Kemampuan berkerja sama, kemampuan nya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

### **Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016), esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personil.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Priansa (2016), kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja

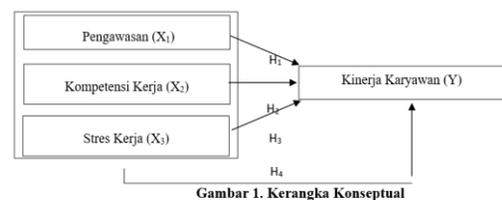
yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Wahjono (2010), pada akhirnya pengelolaan stres yang dilakukan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan bahwa pengawasan, kompetensi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif explanatory.

Peneliti mengambil populasi dalam penelitian ini sebanyak 62 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang, dan untuk pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan di PT. Sumber Jadi Kencana Motor sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. Kuesioner, dibagi kepada semua karyawan pada perusahaan.

2. Wawancara, dilakukan kepada karyawan pada perusahaan.

3. Studi dokumentasi adalah buku-buku, jurnal, dan profil perusahaan.

Sumber data penelitian terdiri atas:

1. Sumber data primer, meliputi hasil pengisian kuesioner dan wawancara.

2. Sumber data sekunder, meliputi profil perusahaan, buku, jurnal dan sebagainya.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dilakukan uji validitas, dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov – Smirnov, uji heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatterplot*, dan uji multikolinieritas dengan melihat nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\leq 10$ .

Hasil pengujian statistik menyatakan bahwa data penelitian valid dan reliabel, serta tidak ada masalah heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan normalitas.

Adapun persamaan umum regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Pengawasan

X<sub>2</sub> : Kompetensi Kerja

X<sub>3</sub> : Stres Kerja

a : Konstanta

b<sub>1,2,3</sub> : Koefisien Regresi

e : *Standard Error*

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,846 + 0,239 \text{ Pengawasan} + 0,390 \text{ Kompetensi} + 0,476 \text{ Stres Kerja}$$

Tabel 1  
Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.846	4.798		.178	.861
	Pengawasan	.239	.117	.225	2.041	.046
	Kompetensi	.390	.133	.343	2.927	.005
	Stres	.476	.199	.288	2.382	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan regresi linier berganda di atas adalah:

1. Konstanta sebesar 0,846 menyatakan bahwa jika variabel bebas pengawasan, kompetensi dan stress kerja tidak ada atau konstan maka variabel terikat kinerja karyawan pada sebesar 0,846 satuan.

2. Koefisien regresi variabel bebas pengawasan sebesar 0,239 dan bernilai positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas pengawasan 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,239 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

3. Koefisien regresi variabel bebas kompetensi sebesar 0,390 dan bernilai positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kompetensi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,390 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

4. Koefisien regresi variabel bebas stres kerja sebesar 0,476 dan bernilai positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas stress kerja 1

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,476 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,380. Hal ini berarti 38% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas stress kerja, kompetensi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 62% (100% - 38%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti pengembangan karir, promosi jabatan, motivasi kerja dan sebagainya.

### **Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung} (13,438) > F_{tabel} (2,76)$ , dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa secara simultan pengawasan, kompetensi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai.

Tabel 2  
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	3099.608	3	1033.203	13.438	.000 <sup>a</sup>
Residual	4459.570	58	76.889		
Total	7559.177	61			

a. Predictors: (Constant), Stres, Pengawasan, Kompetensi  
 b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan  
 Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Nilai  $t_{tabel}$  untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 62-4=58 adalah sebesar 2,002. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,041 > 2,002$  dan signifikansi yang diperoleh  $0,046 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,927 > 2,002$  dan signifikansi yang diperoleh  $0,005 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,392 > 2,002$  dan signifikan yang diperoleh  $0,020 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai.

### **Pembahasan Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai**

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,927 > 2,002$  dan signifikansi yang diperoleh  $0,005 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016), esensi dalam proses pengawasan sumber

daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personil. Kurang ketatnya pengawasan dari atasan menyebabkan karyawan lalai dan suka menunda pekerjaan. Pengawasan yang saat ini terjadi tidak dilakukan di seluruh divisi hanya difokuskan di divisi keuangan, pemasaran dan bengkel, terkadang pengawasan menghambat karyawan dalam bekerja dan tidak memudahkan karyawan dalam bekerja disebabkan pengawasan yang terlaksana cukup lama.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai**

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,457 > 2,002$  dan signifikan yang diperoleh  $0,017 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpii Cabang Binjai. Menurut Priansa (2016:252), Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Perusahaan tidak menerima karyawan sesuai dengan kriteria pendidikan untuk jabatan yang kosong sehingga berdampak menyebabkan karyawan yang lebih senior membutuhkan waktu lebih banyak untuk mengarahkan karyawan baru dalam pekerjaan. Dikarenakan karyawan lama mempunyai tambahan pekerjaan untuk mengajari karyawan baru, hal ini mengakibatkan banyaknya pekerjaan karyawan lama yang tidak selesai tepat waktu.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alfa Scorpii Cabang Binjai**

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,392 > 2,002$  dan signifikan yang diperoleh  $0,020 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai.

Wahjono (2010) menyatakan pengelolaan stres yang dilakukan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan mempunyai stres dalam bekerja, yaitu struktur organisasi yang tidak jelas mengakibatkan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab menjadi tidak jelas, pekerjaan yang terlalu banyak mengakibatkan karyawan jenuh terhadap pekerjaan, tidak adanya penanggulangan stres karyawan seperti liburan dan sebagainya, meningkatnya karyawan yang *resign* yang disebabkan tidak dapat bertahan lagi dengan stres yang diterima karyawan dalam bekerja didalam perusahaan

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai.
2. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai.
3. Secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai.
4. Secara simultan pengawasan, komunikasi kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai.

Bagi Perusahaan, kinerja karyawan secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh pengawasan, komunikasi kerja dan stress kerja. Peningkatan ketiga variabel tersebut baik secara parsial maupun bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Maka disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan dan memperbaiki ketiga variabel tersebut di dalam perusahaan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Badeni. 2013. Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia. Bandung: Refika Aditama.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, A. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Juni Donni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siswandi. 2011. Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2017. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Surjaweni, Wiratna, V. 2015. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Torang, Syamsir. 2014. Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. Perilaku Organisasi. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winarto, M. (2018, January). The Effect of Transformational Leadership on Team Satisfaction: The Mediating Effect of Psychological Safety. In *1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017)*. Atlantis Press.
- Winarto, W., & Purba, J. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 111-123.
- Yani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Yuniarsih, Tujutju, Suwatno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.