

## Hubungan Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu

### *Relationship between Leadership Style, Work Stress and Employee Engagement on Employee Performance at the Fire and Rescue Service of Ogan Komering Ulu Regency*

Bela Juliani<sup>1)</sup>, Dahlia<sup>2)</sup>\*, Yunita Sari<sup>3)</sup>

1) Prodi Manajemen, Universitas Baturaja, Indonesia

2) Prodi Manajemen, Universitas Baturaja, Indonesia

3) Prodi Manajemen, Universitas Baturaja, Indonesia

\*Corresponding Email: [dahliaimin@gmail.com](mailto:dahliaimin@gmail.com)

#### Abstrak

Penelitian ini membahas tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten OKU. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis Korelasi Linear Berganda. Pada penelitian ini antara Gaya kepemimpinan (X1), Stress Kerja (X2) mempunyai hubungan dengan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai F hitung (173,154) > F-tabel (3,24), maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan *Employee Engagement* secara bersama-sama berhubungan secara signifikan dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten OKU.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, stres kerja, *employee engagement*

#### Abstract

*This study discusses the relationship between leadership style, work stress and employees' engagement on employees' performance at the Fire and Rescue Service OKU District. The total population in this study were 43 people. The analytical method used is quantitative method using Multiple Linear Correlation analysis tool. In this study between leadership style (X1), work stress (X2) has a relationship with employees' performance (Y) with a calculated F value (173.154) > F-table (3.24), then Ho is rejected and Ha is accepted, this means that the variables of Leadership Style, Work Stress and Employees' Engagement together are significantly related to Employees' Performance at the Fire and Rescue Service OKU District.*

**Keywords:** leadership style, work stress, *employee engagement*

---

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi tersebut untuk mencapai organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (Sutrisno, 2019:16). Sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar

dapat mencapai tujuan dari organisasi,

tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Untuk melihat berhasil atau tidak pegawai tersebut dalam mencapai tujuan yang menguntungkan bagi organisasi yaitu dilihat dari cara bagaimana pegawai tersebut menjalankan tugas yang telah diberikan organisasi.

Tabel 1. Hasil Kuesioner Mengenai Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten OKU

No	Pernyataan	Jawaban					
		SS	S	RR	TS	STS	Rata-Rata
A1	Kualitas						
1	standar kualitas kerja telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik	66,67	66,67	10,00	-	-	5,30
2	saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	73,33	60,00	10,00	-	-	5,37
3	hasil kerja saya yang sesuai dengan kualitas hasil kerja yang telah ditetapkan	43,33	56,67	43,00	-	-	4,73
A2	Kuantitas						
1	selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	46,67	53,33	33,33	10,00	-	4,67
2	selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja	50,00	50,00	33,33	10,00	-	4,70
3	hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas/jumlah yang telah ditetapkan	70,00	36,66	36,66	-	-	5,07
A3	Ketepatan waktu						
1	pekerjaan yang saya kerjakan setiap hari dikantor selalu saya selesaikan dengan baik dan tepat waktu	43,33	43,33	20,00	3,33	-	3,57
2	saya senang menghabiskan waktu dengan pekerjaan	36,67	33,33	16,67	16,67	40,00	3,40
3	waktu yang diberikan	33,33	33,33	36,67	13,33	26,67	3,63

	dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan saya						
A4	Efektifitas						
1	saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu organisasi ini berhasil	40,00	36,66	33,33	33,33	-	4,13
2	bersedia membantu organisasi dengan baik agar mencapai tujuan yang diinginkan	43,33	56,66	30,00	13,33	-	4,60
3	saya bersedia meluangkan waktu lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan	50,00	50,00	33,33	10,00	-	4,70
A5	Kemandirian						
1	pegawai bersedia menerima semua macam penugasan agar dapat tetap bekerja dengan organisasi	66,67	66,67	66,67	33,33	-	5,27
2	jika merasa kesulitan tidak pernah meminta bantuan kepada pegawai lainnya	46,67	56,66	33,33	66,67	-	4,73
3	pegawai tidak merasa kesulitan mengerjakan tugas yang telah diberikan	60,00	40,00	33,00	10,00	-	4,80

Berdasarkan hasil survey awal melalui OKU". Rumusan masalah Apakah Ada kuesioner yang ditunjukkan pada tabel 1 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, bahwa pada dinas pemadam kebakaran Stress Kerja dan *Employee Engagement* masih terdapat permasalahan yang terjadi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas mengenai kinerja pegawai yaitu bisa dilihat Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan pada indikator ketepatan waktu yang Kabupaten OKU".

menyebutkan bahwa kinerja di damkar

belum berjalan dengan baik dan **KAJIAN PUSTAKA**

benar.Berdasarkan uraian tersebut maka **Gaya Kepemimpinan**

perlu dilakukan penelitian tentang Menurut Tjiptono Fandy & Anastasia Diana "Hubungan Gaya Kepemimpinan, Stress (dalam Samsuddin, 2020:38) gaya Kerja, dan *Employee Engagement* terhadap kepemimpinan adalah suatu cara yang Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam digunakan pemimpin dalam berinteraksi Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten dengan bawahannya, dimana setiap

pemimpin memiliki *style* (gaya) yang berbeda-beda dalam memimpin organisasi. Oleh karena itu, karakter kepemimpinan setiap orang berbeda satu dengan lainnya. Bija dkk (2021,43) Indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Pengaruh idealis (*idealized influence*) dapat ditunjukkan dengan adanya keteladanan pemimpin.
2. Inspirasi motivasi (*inspirational motivation*) ditunjukkan dengan kemampuan atasan memberikan motivasi.
3. Simulasi intelektual (*intellectual simulation*) ditunjukkan dengan kemampuan atasan dalam memberikan arahan (*direct*) dan mendelegasikan wewenang.
4. Pertimbangan individual (*individual consideration*) ditunjukkan dengan adanya pemberian perhatian dan pemberian bimbingan dari atasan kepada bawahan.

### **Stress Kerja**

Stress kerja didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. Stress kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena

pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Dimana stress kerja diakibatkan oleh jenis kerja yang mengancam pegawai. Menurut Afandi (2018,179) Indikator Stress Kerja sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, perna, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

### ***Employee Engagement***

Robinson *et al* dalam Kartono (2017:20), mendefinisikan keterikatan pegawai

sebagai sikap positif yang ditampilkan seorang pegawai terhadap organisasi dan nilai-nilainya, dimana pegawai memiliki kesadaran akan bekerja untuk meningkatkan pekerjaan dan bekerja untuk meningkatkan pekerjaan dan efektivitas organisasi. *Employee engagement* pegawai dapat terikat secara fisik, kognitif, dan emosional. Keterikatan fisik diartikan pegawai yang terlibat di dalam tugas-tugas, baik secara individu atau dalam suatu team. Keterikatan secara kognitif yaitu pegawai yang memiliki perhatian lebih pada tugas dan perannya di lingkungan pekerjaan. Sedangkan keterikatan secara emosional ditunjukkan dengan pegawai mampu membangun hubungan, berempati, dan perhatian terhadap perasaan pegawai lainnya. Indikator *Employee Engagement* Bija (2021,24) sebagai berikut :

1. *Vigor*/semangat yang mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang.
2. *Dedication*/pengabdian ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, inspirasi, dan kebanggaan.
3. *Absorption*/penghayatan keterikatan ditandai dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan, dengan penuh konsentrasi dan minat yang mendalam terhadap pekerjaan.

## **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Rivai dalam Samsuddin (2020:77), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Rivai juga menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. Indikator Kinerja (Robbins dalam Bintoro, 2017:107) sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Efektivitas

## **METODOLOGI**

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini menganalisis Hubungan Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten OKU.

### Uji Instrumen

Uji Instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas dengan menggunakan metode *corrected item – total correlation*. Uji Reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *cronbach alpha*.

### Uji Asumsi Dasar

Uji asumsi dasar dilakukan dengan uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorof Smirnov [K-S]. Uji linieritas dilakukan dengan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Metode Uji t dalam penelitian ini dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel, jika t hitung  $\leq$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika t hitung  $\geq$  t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Pengujian Secara Serentak ( Uji F)

Uji F dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dan F tabel dengan kaidah :

1. Jika F hitung  $\geq$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan
2. Jika F hitung  $\leq$  F tabel, maka  $H_0$  diterima artinya tidak signifikan.

### Analisis Korelasi Sederhana (*Bivariate Correlation*)

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1  $\geq$  r  $\leq$  +1). Apabila nilai r = -1 artinya korelasinya negative sempurna: r = 0 artinya tidak ada korelasi: dan r = 1 berarti korelasinya sangat kuat.

### HASIL

Tingkat validitas dapat dilihat pada angka Corrected Item- Total Correlation yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item ( nilai r hitung) dibandingkan dengan r tabel. Nilai r tabel dicari pada signifikansi 0,05 menggunakan uji 2 sisi dengan derajat kebebasan (df) = n – 2, maka akan didapat r tabel 0,301. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka semua item dalam penelitian ini valid.

### Uji Reliabilitas

Hasil Uji reliabilitas gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,963, stress kerja sebesar 0,969 dan *employee engagement* sebesar 0,982, kinerja pegawai sebesar 0,968 yaitu berada pada interval reliabilitas 0,080-1,000 sehingga seluruh item pernyataan pada kuesioner penelitian dinyatakan reliable (Priyatno, 2016:158)

**Uji Asumsi Dasar**

**Uji Normalitas**

Hasil Uji normalitas Uji Kolmogorov-Smirnov nilai Sig 0,168 > 0,05 dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal (Priyatno, 2016:194).

**Uji Linearitas**

Hasil uji linearitas pada Linearity dan *Deviation from Linearity* masing -masing variable X terhadap Y sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi Linearity	<i>Deviation From Linearity</i>
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,000	0,908
Stress Kerja (X <sub>2</sub> )	0,000	0,878
<i>Employee Engagement</i> (X <sub>3</sub> )	0,000	0,122

Sumber : data primer diolah

Karena signifikansi kurang dari 0,05 dan juga hasil signifikansi pada *Deviation From Linearity* juga lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai terdapat hubungan yang linear. Dengan demikian, asumsi linearitas terpenuhi.

**Analisis Korelasi Sederhana (Bivariate Correlation)**

Hasil analisis korelasi sederhana menunjukkan ada hubungan sangat kuat anatara Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dengan

Stress Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,992. Ada hubungan yang sangat kuat antara Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dengan *Employee Engagement* (X<sub>3</sub>) sebesar 0,931. Ada hubungan yang sangat kuat antara Stress Kerja (X<sub>2</sub>) dengan *Employee Engagement* (X<sub>3</sub>) sebesar 0,907. Ada hubungan yang sangat kuat antara Gaya Kepemimpinan(X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,961. Ada hubungan yang sangat kuat antara Stress Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,951. Ada hubungan yang sangat kuat antara *Employee Engagement* (X<sub>3</sub>) dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,894.

**Analisis Korelasi Berganda**

Hasil analisis besarnya hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan *Employee Engagement* secara simultan terhadap Kinerja Pegawai yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,962 yang artinya ada hubungan yang sangat kuat antara Gaya Kepemimpinan(X<sub>1</sub>), Stress Kerja (X<sub>2</sub>) dan *Employee Engagement*(X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten OKU.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

Nilai koefisien korelasi r hitung Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,961 variabel Stress Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,951 dan variabel

*Employee Engagement* ( $X_3$ ) sebesar 0,894. Dengan  $t$  tabel sebesar 0,301 ( $0,05/2=0,025$ ,  $df : 43-3-1=39$ ) yang berarti masing - masing variable  $X$  memiliki hubungan signifikan dengan tingkat interpretasi yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai.

### Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji F hitung menunjukkan bahwa  $F$  hitung  $>$   $F$  table ( $159,379 > 3,24$ ) maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan ada hubungan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan *Employee Engagement* dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten OKU.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Df	F	Sig
Regression	3	159,379	,000 <sup>b</sup>
Residual	39		
Total	42		

Sumber : data primer diolah 2022

Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial (uji  $t$ ) untuk Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ) dan *Employee Engagement* ( $X_3$ ) jika dibandingkan dengan nilai  $t$  table sebesar 0,301 maka ada hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten OKU. Hal ini membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ) dan *Employee Engagement* ( $X_3$ ) memiliki hubungan signifikan terhadap

Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan melihat  $t$ -hitung yang lebih besar di banding  $t$ -tabel.

Secara Simultan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ) dan *Employee Engagement* ( $X_3$ ) memiliki hubungan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ) dan *Employee Engagement* ( $X_3$ ) secara bersama-sama memiliki hubungan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dari empat indikator, yaitu pengaruh idealis, inspirasi motivasi, simulasi intelektual dan pertimbangan individual. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin tegas gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten OKU, tidak hanya dibutuhkan gaya kepemimpinan yang bersifat terbuka dan baik untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, Dinas Pemadam Kebakaran juga harus berupaya menghindari stress kerja yang

diakibatkan oleh tuntutan tugas yang mengalami stress kerja akan menjadi terlalu banyak dan mampu meningkatkan hubungan keterikatan antar pegawai dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mariska (2018), Komarudin (2018), Anggraini (2019), Triwardani dkk (2020) serta sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Samsuddin (2020:98) Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan proses dimana seseorang berusaha mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu". Kepemimpinan juga merupakan pola tingkah laku yang berinteraksi dengan situasi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana dalam hal tersebut dapat dijelaskan bahwa apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai hubungan terhadap bawahan, yang dapat membangkitkan semangat dan kegairahan dalam bekerja sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik bagi organisasi.

Stress kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan lima indikator, yakni tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Stress kerja muncul akibat tuntutan tugas yang berlebihan dan dapat merugikan organisasi jika karyawan mengalami stress di tempat kerja (Fathoni, 2014:176). Pegawai yang

mengalami stress kerja akan menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran secara berlebihan, selalu emosi dan tidak kooperatif sehingga mengakibatkan hasil kinerja yang tidak baik.

*Employee engagement* merupakan suatu keterikatan pegawai yang sangat berhubungan dengan nilai kerja pegawai (Bija, 2021:29). Pegawai yang memiliki keterikatan yang tinggi kepada organisasi akan membuat mereka lebih semangat dan sukarela melakukan pekerjaannya demi mencapai kinerja yang baik. Pegawai yang *engaged* memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi di mana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi.

Hasil penelitian dapat disajikan dengan menggunakan tabel, grafik atau gambar. Hanya tabel, grafik atau gambar yang dinilai penting saja yang harus ditampilkan. Untuk memperjelas penyajian hasil secara verbal. Judul tabel dan grafik atau keterangan gambar disusun dalam bentuk frase (bukan kalimat) secara ringkas. Hindari copy paste langsung tabel dari hasil software statistik.

## **SIMPULAN**

Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan *Employee Engagement* mempunyai

hubungan secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten OKU secara parsial maupun secara simultan. Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F didapat bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang paling kuat terhadap Kinerja sehingga variabel yang memiliki hubungan yang paling kuat terhadap Kinerja adalah Gaya Kepemimpinan.

Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout, Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish

Komarudin, 2018. *Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Pt Herona Express Di Kantor Pusat Pamulang. Jurnal Kreatif Pemasaran, Sumber Daya Manusia Dan Keuangan Universitas Pamulang*, vol 6 Nomor 1.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2014. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Afandi, F. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Triwardani Anggi, Iwan M.Ramdan, Rahmat Bakhtiar. 2020. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Dan Persepsi K3 Di IPA PDAM. Jurnal Kesehatan Husada Makaham*, vol 5 Nomor 1.
- Anggraini Ayu. 2019. *Hubungan Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten OKU. Skripsi. Universitas Baturaja*.
- Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Dhea dana mariska. 2018. *Hubungan antara employee engagement dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dinas pemadam . Jurnal Administrasi Bisnis. Universitas Baturaja*. Vol. 12 No 1.
- Duwi, Priyatno. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan Spss*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group.
- Harun, Samsuddin. 2020. *Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.