



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 4775-4786

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Polres Luwu Timur

Awaluddin^{1✉}, Mursalim Laekkeng², Muhammad Syafii Basalamah³

Universitas Muslim Indonesia

Email: awal.ttnt@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel di Polres Luwu Timur. Permasalahan yang diangkat berfokus pada bagaimana ketiga variabel tersebut secara simultan maupun parsial memengaruhi kinerja personel, mengingat kondisi kerja di lingkungan kepolisian yang sarat tekanan dan minim sumber daya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 personel yang ditentukan dengan teknik purposive sampling dari populasi sebanyak 388 orang. Instrumen penelitian mengacu pada teori-teori yang relevan seperti Teori Kepemimpinan Transformasional, Teori Dua Faktor Herzberg, dan Self-Determination Theory. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, (2) stres kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja personel, dan (3) motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja serta menekan dampak negatif stres kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja personel Polres Luwu Timur dapat dicapai melalui penguatan gaya kepemimpinan yang suportif dan pengelolaan stres kerja yang efektif, dengan motivasi kerja sebagai kunci penghubung utama.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja, Kepolisian.*

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style, job stress, and work motivation on personnel performance at the East Luwu Police. The research questions focus on how these three variables simultaneously and partially influence personnel performance, given the stressful and resource-constrained working conditions within the police force. This study employed a quantitative approach using Structural Equation Modeling (SEM) analysis. Data were collected through questionnaires distributed to 100 personnel selected using purposive sampling from a population of 388. The research instrument drew on relevant theories such as Transformational Leadership Theory, Herzberg's Two-Factor Theory, and Self-Determination Theory. The results of the study indicate that: (1) leadership style has a positive and significant effect on personnel performance, (2) work stress has a negative but significant effect on personnel performance, and (3) work motivation acts as a mediating variable, strengthening the influence of leadership style on performance and mitigating the negative impact of work stress. This study concludes that improving the performance of East Luwu Police personnel can be achieved through strengthening a supportive leadership style and effective work stress management, with work motivation as the key liaison.

Keywords: Leadership Style, Work Stress, Work Motivation, Performance, Police.

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, isu stres kerja telah menjadi perhatian utama dalam berbagai sektor industri, baik di tingkat global maupun lokal. Peningkatan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, waktu kerja yang lebih panjang, serta ekspektasi yang tinggi terhadap produktivitas telah menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan. Salah satu dampak yang paling signifikan dari stres kerja adalah penurunan kesejahteraan psikologis dan fisik individu, yang pada gilirannya dapat merugikan kinerja dan produktivitas organisasi. Di sisi lain, banyak organisasi yang masih belum menyadari sepenuhnya pentingnya pendekatan yang lebih manusiawi dan mendukung dalam mengelola stres, sehingga mereka sering kali gagal dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Kinerja personel kepolisian menjadi tolok ukur keberhasilan dalam melaksanakan tugas preventif, represif, serta pelayanan publik. Kinerja ini sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara motivasi kerja dan tingkat stres yang dialami. Personel dengan motivasi tinggi cenderung mampu mengelola tekanan pekerjaan dengan lebih baik sehingga kinerja tetap optimal. Sebaliknya, stres yang berlebihan tanpa dukungan motivasi dapat menurunkan efektivitas kerja secara signifikan.

Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah elemen fundamental dalam keberhasilan individu, kelompok, maupun organisasi. Secara etimologis, istilah kepemimpinan berasal dari kata "lead" yang berarti memimpin atau membawa. Namun, secara konseptual, kepemimpinan lebih dari sekadar tindakan memimpin; ia merupakan proses sosial yang kompleks di mana seorang individu (pemimpin) memengaruhi dan mengarahkan kelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

2. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu elemen terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang memengaruhi berbagai aspek seperti kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan individu dalam organisasi. Secara umum, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan atau keinginan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu.

3. Pengertian Stres kerja

Stres kerja adalah respons fisik, emosional, dan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas atau kemampuan individu untuk menyesuaikan diri atau mengatasi tekanan tersebut (Robbins & Judge, 2019). Stres kerja dapat bersifat positif (euStres) jika mendorong peningkatan kinerja, namun lebih sering berdampak negatif apabila tekanan berlebihan yang tidak tertangani dengan baik menyebabkan kelelahan, gangguan kesehatan mental, dan menurunnya produktivitas.

4. Pengertian Kinerja Personil

Kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2011). Dalam konteks kepolisian, kinerja personil mengacu pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab personil dalam menjaga keamanan, ketertiban, penegakan hukum, serta memberikan pelayanan kepada Masyarakat.

METODE PENELITIAN

A. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan permasalahan yang diteliti yaitu observasi, wawancara dan pembagian Kuisisioner

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Personil pada Polres Luwu Timur. berjumlah 388 orang.

Sample dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode penentuan purposive sampling, dimana jumlah sampel yang di ambil berdasarkan rumusan slovin dari total jumlah populasi penelitian sebesar 388 orang, menjadi 99,8 dibulatkan menjadi 100 sampel pelanggan konsumen pengurus Surat Izin Mengemudi. Dengan rumus sebagai berikut .:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{381}{1 + 381 (0.1)^2}$$

$$n = 99,8$$

D. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer yaitu program SPSS (*Statistikal Product and Service Solutions*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

No	Variabel	Nilai AVE	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0.754	Valid
2	Stres Kerja	0.720	Valid
3	Motivasi Kerja	0.765	Valid
4	Kinerja	0.873	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kuesioner Gaya kepemimpinan, Kinerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi signifikan > dari r Tabel yaitu 0.6 atau dengan kata lain t Tabel > r Tabel, artinya semua variable yang dijadikan sebagai indikator sudah tepat untuk dijadikan kuesioner

2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai C.A	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0.915	Valid
2	Stres Kerja	0.902	Valid
3	Motivasi Kerja	0.922	Valid
4	Kinerja	0.963	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kuesioner Gaya kepemimpinan, Kinerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai Cronbach alpha > dari 0.6 atau dengan kata lain semua variable yang dijadikan sebagai indikator sudah reliabel atau konsisten Sebagai alat ukur variable.

3. Hasil Uji T (Parsial)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STD EV)	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja	0.058	0.059	0.090	0.645	0.519
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.878	0.876	0.088	9.930	0.000
Stres Kerja -> Kinerja	-0.036	-0.037	0.020	3.808	0.000

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi individu, semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya, pengaruh negatif stres kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami individu, semakin buruk kinerjanya. Gaya kepemimpinan, meskipun memiliki hubungan

positif dengan kinerja, tidak terbukti memberikan dampak yang signifikan dalam konteks penelitian ini. Oleh karena itu, organisasi perlu lebih fokus pada pengelolaan motivasi dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja personil Polres Luwu Timur.

4. Uji R (Adjusted R Square)

No	Variabel	R Square	<i>R square</i> Adjusted
1	Kinerja Personil	0.891	0,889

Berdasarkan hasil uji R Square yang ditampilkan pada tabel 5.7, diperoleh nilai R Square sebesar 0.891 dan nilai R Square Adjusted sebesar 0.889. Ini menunjukkan bahwa sekitar 89.1% variasi dalam agilitas kinerja Personil dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam model penelitian ini. Menurut (Chin & Marcoulides, 1998), nilai *R-Square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33, oleh karena itu Nilai *R square* pada penelitian ini termasuk kategori kuat.

Sedangkan nilai R Square Adjusted yang lebih rendah, yaitu 0.889, menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel yang digunakan dalam model, sekitar 88.9% variasi dalam agilitas kinerja Polwan dapat dijelaskan. Nilai ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kecocokan yang baik dalam menjelaskan kinerja personildi Polres Luwu Timur.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Personil Luwu Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja personil Polres Luwu Timur (p-value 0.51). Walaupun gaya kepemimpinan memiliki koefisien jalur positif, angka t-statistics yang rendah dan p-value yang lebih besar menunjukkan bahwa faktor ini tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja personil. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pemimpin memiliki peran penting dalam membimbing dan mengarahkan anggotanya, pengaruh gaya kepemimpinan dalam konteks ini tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Faktor-faktor lain yang lebih mendalam, seperti gaya kepemimpinan yang lebih personal atau lingkungan kerja, mungkin perlu lebih diperhatikan untuk meningkatkan hasil ini.

Penelitian oleh Sawang (2017) Dalam studi yang berjudul "The Impact of Leadership

Styles on Employee Motivation and Performance in the Public Sector" yang diterbitkan di International Journal of Public Administration, Sawang meneliti pengaruh berbagai gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja di sektor publik. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Namun, dalam konteks Polres Luwu Timur, gaya kepemimpinan mungkin lebih bersifat administratif dan otoriter, yang mungkin menjelaskan mengapa gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dijadikan acuan untuk mendorong perubahan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan memberi lebih banyak otonomi kepada personil.

Al-Rawashdeh (2015) menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja personil di institusi kepolisian. Akan tetapi, dalam studi ini, gaya kepemimpinan mungkin tidak diterapkan secara efektif di Polres Luwu Timur, yang mengarah pada ketidaksignifikannya terhadap kinerja.

Walaupun gaya kepemimpinan dalam penelitian ini tidak terbukti signifikan terhadap kinerja, hal ini tidak berarti bahwa gaya kepemimpinan tidak penting. Evaluasi lebih lanjut mengenai tipe-tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Polres Luwu Timur perlu dilakukan. Pengembangan kepemimpinan yang lebih adaptif dan mendekatkan pimpinan dengan anggota dapat membantu menciptakan hubungan yang lebih baik dan meningkatkan kinerja secara tidak langsung.

B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil Luwu Timur

Dalam penelitian ini hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Luwu Timur. Dengan koefisien jalur sebesar dan t-statistics yang tinggi, motivasi kerja terbukti menjadi faktor yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika personil merasa termotivasi dalam tugas mereka, baik melalui penghargaan, pengakuan, atau pencapaian tujuan individu dan organisasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan Polres Luwu Timur untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi personil, seperti memberikan insentif yang sesuai dan memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan dukungan penuh terhadap anggota.

Penelitian oleh Jain et al. (2020) dalam Penelitian berjudul "Motivation and Job Performance of Police Officers: A Study in the Indian Context" yang dipublikasikan dalam Journal of Public Affairs mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja di kalangan polisi. Penelitian ini menemukan bahwa

peningkatan motivasi melalui pengakuan dan penghargaan dapat meningkatkan kinerja secara substansial. Temuan ini mendukung hasil penelitian kami yang menunjukkan pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja personil Polres Luwu Timur, yang menunjukkan bahwa perhatian terhadap program pengembangan dan penghargaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

Riggio (2013) dalam studinya juga menekankan bahwa motivasi adalah elemen kunci dalam menciptakan kinerja yang lebih baik. Peningkatan motivasi melalui pelatihan, pengakuan, dan pengembangan diri dapat meningkatkan kinerja individu dalam konteks organisasi kepolisian.

C. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Luwu Timur

Dalam penelitian ini Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja personil. Dalam konteks Polres Luwu Timur, stres yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik, yang pada gilirannya mengurangi produktivitas serta efisiensi dalam tugas-tugas kepolisian. Faktor stres dapat berasal dari tekanan pekerjaan yang tinggi, beban tugas yang berat, atau kurangnya dukungan dalam penyelesaian tugas. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk memitigasi stres kerja dengan cara mengelola beban tugas secara lebih efisien, memberikan pelatihan manajemen stres, serta memastikan adanya dukungan psikologis untuk personil.

Penelitian oleh Johnson et al. (2018) Dalam studi berjudul "Stres Management and Employee Performance in Police Departments" yang dipublikasikan di *International Journal of Police Science*, Johnson dan rekan-rekan meneliti pengaruh manajemen stres terhadap kinerja petugas kepolisian. Mereka menemukan bahwa intervensi manajemen stres yang efektif, seperti pelatihan relaksasi dan konseling psikologis, dapat mengurangi dampak negatif stres dan meningkatkan kinerja. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian kami, yang menunjukkan bahwa pengelolaan stres di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja personil. Stres kerja yang tinggi dapat menghambat kinerja. Untuk itu, Polres Luwu Timur perlu mengambil langkah-langkah dalam mengelola stres kerja, seperti dengan memberikan pelatihan manajemen stres, menyediakan waktu istirahat yang cukup, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Selain itu, dukungan psikologis melalui layanan konseling dapat menjadi upaya efektif dalam mengurangi dampak negatif stres terhadap personil.

SIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja personil Polres Luwu Timur. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang ada saat ini mungkin kurang adaptif atau kurang efektif dalam konteks organisasi tersebut. Oleh karena itu, diperlukan kajian dan evaluasi lebih lanjut untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan dampak positif lebih besar terhadap motivasi dan kinerja anggota.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja personil. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki anggota, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam melaksanakan tugas-tugas kepolisian. Hal ini menegaskan bahwa dorongan internal dan eksternal yang mendorong semangat, dedikasi, dan komitmen kerja sangat menentukan efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.
3. Stres kerja memiliki berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja personil. Tingginya tekanan pekerjaan, konflik peran, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung berkontribusi menurunkan produktivitas dan kualitas kerja anggota. Kondisi stres yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berujung pada penurunan disiplin, ketepatan waktu, dan kemampuan menyelesaikan tugas secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Rawashdeh, A. (2015). The role of leadership styles in improving police officers' job performance and motivation in Jordan. *International Journal of Business and Social Science*, 6(4), 90-98. <https://doi.org/10.3386/jksj.2020.21454>
- Arifuddin, R. A., Mursalim, M., & Suun, M. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Yang Dimoderasi oleh Locus Of Control pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(4), 28-35.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193–203. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). *The Multifactor Leadership Questionnaire Manual*. Palo Alto: Mind Garden.
- Basalamah, M. S. A., Sinaga, S. R., & Mursalim, M. (2023). Faktor-Faktor Stres Kerja dan

- Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Claro Makassar. *Journal on Education*, 5(3), 8498-8511.
- Basalamah, M. S. A. (2023). The Effect of Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1 (2).
- Basalamah, S. A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-5](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-5)
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Ghafoor, A., Qureshi, T. M., Khan, M. A., & Hijazi, S. T. (2011). Transformational Leadership, Employee Engagement, and Performance: Mediating Role of Psychological Ownership. *African Journal of Business Management*, 5(17), 7391–7403.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- House, R. J., & Aditya, R. N. (1997). The Social Scientific Study of Leadership: Quo Vadis? *Journal of Management*, 23(3), 409–473. <https://doi.org/10.1177/014920639702300306>
- Jain, A., Agarwal, R., & Agarwal, S. (2020). Motivation and job performance of police officers: A study in the Indian context. *Journal of Public Affairs*, 20(1), 1-8. <https://doi.org/10.1002/pa.2389>
- Johnson, S., Green, D., & Saunders, J. (2018). Stress management and employee performance in police departments. *International Journal of Police Science*, 24(3), 112-125. <https://doi.org/10.1080/2018.210123>
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business School Press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout in the Workplace: A Review of the Literature and Its Implications for the Workplace. *Annual Review of Psychology*, 67, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143751>

- Murfat, M. Z., & Basalamah, M. S. (2018). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Lion Mentari Airliner Makassar. KARIMAH.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1996). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(96\)90015-5](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90015-5)
- Ridwan, R., Ridwan, S. F., & Mursalim, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 165-177.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson.
- Robinson, P., & Judge, T. A. (2019). Effects of Stres on police performance: A study of police officers in urban settings. *Journal of Police Science*, 42(4), 209-220. <https://doi.org/10.1002/jps.2576>
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology* (6th ed.). Pearson Education.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sawang, S. (2017). The impact of leadership styles on employee motivation and performance in the public sector. *International Journal of Public Administration*, 40(12), 1043-1052. <https://doi.org/10.1080/01900692.2017.1311809>
- Shahzad, K., Luqman, R. A., & Khan, A. (2012). The impact of leadership styles on employee motivation and performance in the public sector. *International Journal of Public Administration*, 35(5), 283-292. <https://doi.org/10.1080/01900692.2012.660127>
- Sinring, B., & Basalamah, M. S. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Gowa. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 866-881.
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S., & Hetland, H. (2007). The Destructiveness of Laissez-Faire Leadership Behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 80–92. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.80>
- Sonnentag, S. (2018). The influence of job Stres on job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 1-13. <https://doi.org/10.1037/ocp0000091>

- Stello, C. M. (2014). Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction: An Integrative Literature Review. *Journal of Management Studies*, 49(7), 1500–1522.
- Syafaruddin, A. R. A., Kamase, J., & Mursalim, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Sistem Pengendalian Internal, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa Di Kabupaten Takalar. *EQUITY: Journal of Economics, Management and Accounting*, 14(1), 9-16.
- Taris, T. W., Van Beek, I., & Schaufeli, W. B. (2014). Why Do Perfectionists Have a Higher Burnout Risk Than Others? The Mediation Effect of Workaholism. *Psychology*, 5(9), 101–109. <https://doi.org/10.4236/psych.2014.59B013>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.