

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN LOYALITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG. PALEMBANG**



Skripsi

Nama : M. Eko Satria

Nim : 212017072

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN LOYALITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG. PALEMBANG
SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana manajemen



Nama : M. Eko Satria

Nim : 212017072

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Eko Satria
NIM : 212017072
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terjadi penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Palembang, Juni 2021

Muhammad Eko Satria

iii

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Stres kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.
Nama : M. Eko Satria
Nim : 212017072
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, 04 Sept 2021

Pembimbing I,

Mardiana Puspasari, S.E., M.Si.
NIDN: 0226107001/888129

Pembimbing II,

Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M.
NIDN: 0215117901

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zafcha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Motto :

“Hai orang-orang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap hari memperhatikan apa yang telah diperbuat untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”

(Q.S. Al Hasyr : 18)

“Hai orang – orang beriman, jadikanlah sabar dan sholatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang – orang yang sabar”

(Q.S. Al Baqarah : 153)

“Bukalah mata dan jadilah cahaya”

**Kupersembahkan Skripsi
ini Kepada:**

- ❖ Kedua Orangtua
Tercinta**
- ❖ Saudaraku adik-adikku**
- ❖ Keluarga Besar**

PRAKATA

Segala puji Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-NYA penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang** ini, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulisan ini tentu saja tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan ribuan terima kasih orang tua saya yang telah berjasa dalam hidup saya. Selain itu tak lupa juga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.,M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan FEB
3. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si selaku pembimbing 1 (satu) yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam meberikan bimbingan.
4. Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M selaku pembimbing 2 (dua) yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam meberikan bimbingan.
5. Ibu DR. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku ketua program studi Program Studi Manajemen FEB UMP.

6. Bapak Muhammad Jauhari selaku HR Manager PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang yang telah bersedia menerima mahasiswa untuk melakukan penelitian diperusahaan.
7. Seluruh responden yang telah bersedia mengisi kuesioner.
8. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulisan ini

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulisan mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan memberikan berkah kepada kita semua.

Palembang, 05 Agustus 2021

Penulis

Muhammad Eko Satria

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Pengesahan Usulan Penelitian	v
Halaman Prakata.....	vi
Daftar Isi	viii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN

HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	30
C. Kerangka Pemikiran.....	32
D. Hipotesis	33

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Operasional Variabel.....	35

D. Populasi dan Sampling.....	36
E. Data Yang Diperlukan.....	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	37
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	41

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil dan Pembahasan.....	51
B. Pembahasan.....	73

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	78
B. Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi telah menuntut banyak perubahan serta peningkatan di berbagai bidang. Perlu adanya peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja karyawan pada sumber daya manusia. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja Karyawan Donni Juni Priansa (2018:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Wibowo (2016:155) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu

tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2011:135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaanya.

Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan tetap bertahan dalam perkembangan zaman. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan juga Loyalitas Kerja antara lain :

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain yaitu Stres Kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap psikologi dan biologis bagi karyawan. Dalam hal ini banyak faktor yang mempengaruhi stress kerja misalnya beban kerja yang tinggi, waktu kerja yang berlebih, dan konflik dengan rekan kerja. Menurut Robbin (2011:318), stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan,

keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitarnya para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, fasilitas kerja, kebersihan, musik dan lain sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkomunikasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan. Agar terjadinya loyalitas kepada pekerjaan menurut Poerwopoespito (2014), tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Perusahaan dapat memberikan bonus dan penghargaan pada karyawan agar mereka dapat memberikan ketaatan dan kejujuran mereka kepada perusahaan, serta lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Pertumbuhan usaha ritel di beberapa negara dalam kawasan Asia bertumbuh sangat cepat. Dengan kenaikan jumlah kelas menengah, percepatan pertumbuhan ekonomi dan sektor ritel yang tak jenuh, Asia menjadi lokasi pasar yang besar bagi industri ritel lokal maupun dunia. PT. Indomarco Prisma (Indomaret) merupakan perusahaan ritel no.10 yang tumbuh pesat di Asia. (Sumber: Liputan 6.com).

PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 m². toko pertama dengan nama indomart dibuka di ancil, Jakarta Utara pada tahun 1998 dikelola oleh PT. Indomarco Prismatama. Pada tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Jumlah gerai hingga tahun 2015 adalah 11.400 gerai dengan rincian 60% gerai adalah milik sendiri dan sisanya waralaba milik masyarakat. Sampai dengan awal tahun 2017 jumlah gerai sebanyak 13.000 toko. Mitra usaha waralaba ini meliputi : koperasi, badan usaha dan perorangan. Indomaret tersebar merata dari Sumatera, Jawa, Madura, Bali, Lombok, Kalimantan dan Sulawesi. Visi ialah Meningkatkan daya tarik Indomaret. Motto perusahaan adalah “Mudah dan Hemat”. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Human Resources Department (HRD), perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan Hasil pelaksanaan Kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama cabang Palembang dapat diketahui bahwa rendahnya kinerja karyawan dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1.1

**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT. Indomarco Primatama
Pada Tahun 2016 – 2020**

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2016	Rp 6.500.000.000	Rp 5.946.000.000
2	2017	Rp 7.240.000.000	Rp 5.114.000.000
3	2018	Rp 7.740.000.000	Rp 6.024.000.000
4	2019	Rp 6.240.000.000	Rp 5.802.000.000
5	2020	Rp 7.240.000.000	Rp 6.300.000.000

Sumber : Accounting PT. Indomarco Primatam Cabang Palembang

Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa hasil pelaksanaan kinerja karyawan PT. Indomarco Primatama pada tahun 2016 belum mencapai target. Kinerja karyawan PT. Indomarco Primatama dapat dilihat dari target yang tidak tercapai dalam 5 tahun terakhir sehingga belum memenuhi tujuan dan standar perusahaan.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang membuat tidak tercapainya target perusahaan, karena begitu banyak pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dengan menuntut karyawan harus bekerja dengan batas waktu yang ditentukan akan memicu stres kerja terhadap karyawan seperti waktu penyelesaian kerja yang terlalu cepat, beban kerja yang terlalu banyak dan konflik sesama karyawan.

Lingkungan kerja karyawan merupakan faktor utama di tempat kerja, lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Fasilitas yang diberikan perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan tidak memadai seperti persediaan alat tulis kantor yang tidak lengkap dan Komputer yang mudah rusak membuat pekerjaan terhambat. Suasana kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang belum baik sehingga pekerjaan yang dilakukan belum maksimal, kebersihan tempat kerja khususnya pada area toilet karyawan masih terlihat kotor dan lembab, sehingga lingkungan kerja PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang terlihat kurang atau tidak nyaman. Hubungan kerja antar karyawan, dalam hal hubungan kerja antara atasan dan bawahan tidak terjalin dengan baik sehingga terjadi masalah dalam komunikasi yang menyebabkan hubungan kerja tidak harmonis.

Kesetiaan/loyalitas para karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menciptakan kegairahan dan semangat kerja menurut Hasibuan (2013:22). Loyalitas Kerja karyawan merupakan faktor yang tak kalah penting, Loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan merupakan proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu, ketika bergabung dalam sebuah perusahaan. Kurangnya perhatian khusus seperti kenaikan jabatan pada karyawan yang bekerja di lapangan membuat pekerjaan tidak maksimal. Beban kerja yang tinggi dan tidak dibarengi dengan bonus, gaji dan penghargaan dari

perusahaan untuk seorang karyawan di beberapa outlet membuat kurangnya ketaatan, kejujuran dan pengabdian kinerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil variabel Stres Kerja, Lingkungan kerja dan Loyalitas kerja sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan yaitu:

1. Adakah pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang?
2. Adakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang?
4. Adakah pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi agar dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan

Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco
Prismatama.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis.

Daftar Pustaka

- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo PersadaJakarta-14240.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Robbins dan Judge, 2011, Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).Depok:PT Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2018. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia danSumberDaya Manusia.BPFE, Yogyakarta.
- Agung Prihantoro. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, LingkunganKerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Kauawan.Jurnal EMBA Vol 2 No 3.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.

Jusuf. 2011. Dasar-dasar Akuntansi, Cetakan Ketujuh, jilid 1, Sekolah Tinggi Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara, Yogyakarta.

Skripsi Hernika Rahadiwati (2013) yang berjudul “Hubungan Antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan CV. Sinar Abadi

Skripsi Andromike Maineldi, Susi Hendriani, dan Iwan Nauli Daulay (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jatim Jaya Perkasa”

Bayu (2012) dengan judul Pengaruh Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Vision Land Bagian Packing)

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Iha Haryani Hatta, W. Rachbini., 2015: Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT. AvristIndonesia, Jurnal Manajemen, Vol.19, No.1

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Bambang, Riyanto. 2012. Dasar-dasar Pembelanjaan, Edisi 4, Yogyakarta:

BPFE

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).

Bandung: Alfabeta.

Hasan, Iqbal. 2012. Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif).

Jakarta: Bumi Aksara.