

**STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN PADA PT. SAMPOERNA AGRO
TBK. SELAPAN JAYA OKI**



NAMA : Recy Herlianti

NIM : 212017184

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN PADA PT. SAMPOERNA AGRO
TBK. SELAPAN JAYA OKI**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Recy Herlianti

NIM : 212017184

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Reci Herlianti
Nim : 212017184
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sampoerna Agro Tbk. Selapan Jaya OKI

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat 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 ini.

Palembang, April 2021



Reci Herlianti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan
Karyawan PT. Sampoerna Agro Tbk. Selapan Jaya
OKI
Nama : Rezi Herlianti
Nim : 212017184
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal, April 2021

Pembimbing I

Pembimbing II




Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN : 0228016501



Nadia Afrilliana, S.E., M.Si
NIDN : 0219048501

Mengetahui, Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Fihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTO

MOTTO :

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (Q.S Ar-Rad:11)”

Dengan Mengucap Rasa Syukur Alhamdulillah Kepada Allah Swt.

Kupersembahkan

Teruntuk Orang-orang Yang Kusayangi :

- ❖ Papa & mama tercinta, motivator dalam hidupku yang selalu mendoakan dan menyayangiku, atas semua pengorbanan dan kesabaran membesarkanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S1. Tak pernah cukup ku membalas kasih sayang papa dan mama kepadaku.**
- ❖ Saudara kandungku tersayang.**



PRAKATA

Assalamu'alaikum.wr.wb

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian dengan judul PT. Sampoerna agro Tbk. Selapan Jaya OKI ini dengan tepat waktu.

Atas selesainya skripsi sebagai bagian dari tugas akhir ini, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda Lipar dan Ibunda Erimala tersayang. Mereka adalah orang tua yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, SE, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si dan Ibu Nadia Afrilliana, S.E., M.S.i selaku Dosen pembimbing yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Sudarta, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sampoerna agro Tbk. Selapan Jaya OKI
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Kepada saudara kandungku Jodi Kusuma, Adikal Fahri, Geza Mikail dan Rahmadayani Fitri Lubis yang selalu mendukung dan memberi support dalam bentuk fisik dan moril.
9. Kepada yang tersayang, Witri Isyanti sudah menjadi yang terbaik dari yang baik untuk saya, dalam menulis skripsi ini, terimakasih selalu memberikan saya dukungan, selalu mendengarkan keluhan saya dan yang selalu saya reportkan. Teman seperjuangan terkhusus Dinda Tri Angelina, Yukke sartika sari, Uswathun Khasanah, Nur anisyah, Nia riszky pepbriyanti, yang selalu mensupport dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi dan semoga persahabatan kita selalu terjaga dan sijolaw squad masih terus ada. Kepada Kepada Wayan dedi prasetya dan gedeh yang sudah mensupport dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTO	iii
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACK	xii

BAB I. PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II. KAJIAN PUSTAKA 9

A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya	20
C. Kerangka Pemikiran.....	24
D. Hipotesis.....	24

BAB III. METODE PENELITIAN 25

A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi Penelitian.....	26
C. Operasionalisasi Variabel	26

D. Populasi dan Sampel	27
E. Data yang Diperlukan	29
F. Metode Pengumpulan Data	29
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	31
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Hasil Penelitian dan Pembahasan	37
B. Pembahasan Hasil Penelitian	61
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	65
A. Simpulan	65
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
Lampiran	68

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Laporan Produksi	8
Tabel III.1 Definisi Variabel Operasional	30
Tabel III. 2 Kerangka Populasi dan Sampel	32
Tabel IV. 1 Uji Validitas Kepuasan Karyawan	44
Tabel IV.2 Uji Validitas Stres Kerja	45
Tabel IV.3 Uji Validitas Motivasi Kerja	46
Tabel IV. 4 Uji Reliabilitas.....	47
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel IV. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	51
Tabel IV. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja...	52
Tabel IV. 8 Stres Kerja.....	53
Tabel IV. 9 Motivasi Kerja.....	55
Tabel IV. 10 Kepuasan Karyawan.....	57
Tabel IV. 11 Analisis Regresi.....	59
Tabel IV. 12 Uji F.....	61
Tabel IV. 13 Uji t.....	62
Tabel IV. 14 Koevisien Determinasi	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuisisioner

Lampiran : Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran : Regresi Linier Berganda

Lampiran : Uji f dan Uji t

Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel t

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran : Kartu Aktifitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Plagiarism

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat SPSS

Lampiran : Sertifikat Komputer

Lampiran : Surat Perbaikan Skripsi

Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Reci Herlianti/ 212017184/ 2021/ Pengaruh Stres dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sampoerna Agro Tbk. Selapan Jaya, OKI.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah [1] ada pengaruh stres dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, [2] ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja, dan [3] ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan karyawan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan, dengan jumlah sampel 60 responden yang diambil dengan menggunakan stratified random sampling. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa, [1] hasil uji F membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan, dan [2] hasil uji t membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi, Kepuasan

Abstract

Reci Herlianti/ 212017184/ 2021/ The Effects of Work Stress and Motivation on Employee Satisfaction of PT. Sampoerna Agro Tbk. Selapan Jaya, OKI.

The objectives of this study were to find out whether [1] there was any effects of work stress and motivation on employee satisfaction, [2] there was any significant effect of work stress on employee satisfaction, and [3] there was any significant effect of motivation on employee satisfaction. This type of research was associative. The population in this study was 150 employees, with the total sample of 60 respondents who were taken by using stratified random sampling. The data used was primary data. The method of collecting data was through a questionnaire. The data analysis used was qualitative and quantitative. The analysis technique used was multiple linier regression analysis. The test results showed that, [1]] the results of the F test proved that there were significant effects of work stress and work motivation on employee satisfaction, and [2] the results of the t test proved that there was a significant effect of work stress and work motivation partially on employee satisfaction.

Keyword : Work Stress, Motivation, Satisfaction



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada perkembangan sekarang ini, pandangan sebagai karyawan bukan hanya sumber daya manusia belaka, melainkan lebih dari modal atau aset dengan istilah baru diluar Human Resources (HR), yaitu Human Capital (H.C). Karena Sumber daya manusia dilihat bukan sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan dan juga sebaliknya sebagai utang yang harus dilunasi berupa uang atau pelayanan yang harus dibayarkan atau dilakukan pada masa datang pada pihak lain. Maka di dalam suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengolah aset perusahaan dengan baik. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan, sehingga karyawan dapat terpacu untuk bekerja keras, dan menghasilkan prestasi yang baik untuk kemajuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kualitas sumber daya manusia secara umum yang dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang ingin di capai karyawan dalam membantu tujuan perusahaan agar nantinya dapat menguntungkan dan juga untuk karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam perusahaan yang memiliki peran penting, di mana keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada

peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Orientasi dari memperhatikan faktor manusia dalam perusahaan bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal. Setiap perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Tanpa kinerja yang baik, maka operasi perusahaan akan cenderung mengalami kekacauan yang dapat berakibat kepada kerugian materi ataupun kemunduran kinerja perusahaan. Dengan memandang pentingnya kinerja karyawan, maka dapat dikatakan bahwa peningkatan kinerja merupakan salah satu aspek pengelolaan SDM yang penting bagi perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang (Sowmya dan Panchanatham, 2011). Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi.

Menurut Marjhot (2011 : 303), stress kerja adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat

besar, hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Wibowo (2014 : 323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsure membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

PT. Sampoerna agro Tbk. Selapan Jaya OKI adalah perusahaan yang didirikan pada tahun 1993 dan sebelumnya dikenal dengan nama PT Selapan Jaya dan mulai beroperasi secara komersial pada bulan Nopember. Bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, kini bersama dengan anak-anak perusahaannya, PT. Sampoerna agro Tbk. Selapan Jaya OKI telah tumbuh dan berkembang menjadi salah satu perusahaan terkemuka dibidang produksi biji dan minyak kelapa sawit, Dalam hal ini penelitian ini dilakukan di Kerta Mukti, Mesuji Raya, Ogan Komering Ilir Regency, South Sumatra 30657.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Sampoerna agro Tbk. Selapan Jaya OKI, diketahui salah satu permasalahan mendasar yang sedang dihadapi oleh PT. Sampoerna Agro Tbk. Selapan Jaya OKI ditunjukkan pada tabel hasil produksi.

Tabel I.1
Produksi PT. Sampoerna Agro Tbk. Selapan Jaya OKI

Tahun	Target Produksi	Realisasi Pencapaian	Persentase Pencapaian	Tidak Tercapai
2015	70.000.000 Ton	64.986.000Ton	92,84%	7,16%
2016	70.000.000 Ton	66.720.000Ton	95,31%	4,69%
2017	70.000.000Ton	59.081.000Ton	84,40%	15,60%
2018	70.000.000Ton	52.916.000Ton	75,59%	24,41%
2019	70.000.000Ton	53.127.000 Ton	75,89%	24,11%

Sumber : PT. Sampoerna Agro Tbk. Selapan Jaya OKI

Berdasarkan data hasil produk PT. Sampoerna Agro Tbk. Selapan Jaya OKI di atas, menunjukkan bahwa tingkat produksi perusahaan selama 5 tahun belakangan ini, dimulai tahun 2015 hingga 2019 mengalami fluktuasi/ketidakstabilan, dan diperparah pada siklus produksi selama 3 tahun terakhir, tepatnya tahun 2017 hingga 2019. Sebagaimana apa yang ditunjukkan melalui hasil tingkat produksi tersebut, memberikan kesimpulan bahwa pada tahun 2017 hingga 2019 terjadi penurunan target produksi yang sangat signifikan, sehingga menjadi dasar yang menggambarkan bahwa terjadi suatu permasalahan berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam menghasilkan produksi untuk perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan yang terjadi pada PT. Sampoerna Agro Tbk. Selapan Jaya OKI belum memuaskan dikarenakan gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan. Permasalahan kepuasan kerja yang ditetapkan perusahaan dirasa oleh sebagian besar karyawan masih sangat

rendah sebab target yang diharapkan perusahaan dalam pekerjaan itu sendiri belum mengikuti skala permintaan untuk memenuhi persediaan pasokan nasional, sehingga karyawan merasa dibebankan oleh pekerjaan itu sendiri karena tidak sesuai pekerjaan dengan keahlian, penempatan karyawan yang tidak tepat. Sulitnya mendapatkan promosi kenaikan jabatan, seperti bekerja sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan sudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang seharusnya pantas mendapatkan jabatan tersebut. Kondisi-kondisi yang terjadi pada kepuasan karyawan tersebut, secara internal tidak hanya disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan, melainkan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya, diantaranya stress kerja dan motivasi kerja.

Masalah Faktor stress kerja pada karyawan PT. Sampoerna Agro Tbk. Selapan Jaya OKI, yang disebabkan seperti beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dilapangan yang sangat melelahkan akibat jadwal kerja yang padat akan membuat kondisi fisik karyawan menurun drastis atau membuat karyawan menjadi stress, Iklim kerja yang mendesak yang diberikan kepada karyawan dengan waktu kerja yang melebihi batas sehingga kemungkinan melakukan kesalahan semakin besar terjadi. Untuk itu perusahaan perlu meningkatkan kualitas pengawasan secara intensif dan terus menerus pada karyawan sehingga pada setiap penyimpangan akan segera diketahui dan tindakan perbaikan pun akan segera dapat dilakukan sebelum menimbulkan kerusakan dan kerugian yang lebih besar.

Masalah Motivasi pada PT. Sampoerna Agro Tbk. Selapan Jaya OKI dirasakan kurang diakalangan karyawan. Kurangnya daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan

kemampuan dalam bentuk keahlian, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu karyawan harus membentuk keterampilan yang merupakan bekal bagi karyawan dalam bekerja dengan baik, terutama menyangkut bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan. Bisa jadi, keterampilan komputer, mengoperasikan mesin fotokopi, atau keterampilan dalam bidang mengoperasikan peralatan kantor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi yang diperlukan pada PT. Sampoerna Agro Tbk. Selapan Jaya OKI. Kerjasama karyawan untuk tujuan instansi perusahaan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh perusahaan. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Hal ini menyebabkan rendahnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul **Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Sampoerna Agro Tbk. Selapan Jaya OKI.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sampoerna Agro Tbk. Salapan Jaya OKI?
2. Adakah pengaruh stress kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sampoerna Agro Tbk. Selapan Jaya OKI?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sampoerna Agro Tbk. Selapan Jaya OKI?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sampoerna Agro Tbk. Selapan Jaya OKI
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sampoerna Agro Tbk. Selapan Jaya OKI
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sampoerna Agro Tbk. Selapan Jaya OKI

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajer sumber daya manusia yang diharapkan dapat memberikan untuk penerapan didalam dunia kerja

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan sebagai bahan masukan kepada perusahaan PT. Sampoerna Agro Tbk. Selapan Jaya OKI

3. Bagi Almamater

Dapat dijadikan salah satu sumber dan bacaan bagi para mahasiswa/mahasiswi serta sebagai bahan acuan atau perbandingan bagi penelitiselanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing
- Ananta Lina dan Elitian Lena. (2011). *Supply Chain Management Teori dan Aplikasi*.
Bandung : Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusi* Jakarta : Prenada
- Malayu S.P Hasibuan. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusi* Jakarta : PT Bumi
Aksara
- Mangkunegara. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.
- Mangkunegara. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.
- Marihot T.E. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusi* Jakarta : PT Grasindo
- Robbin, Stephen P (2011). *Organizational Behavior*. Pearson Education : New Jersey.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi* : dilengkapi dengan metode R&D.
Bandung : CV Alfabeta.
- Wibowo, S.E., M.Phil. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 5. Jakarta : Pt Raja
Grafindo Persada.
- Wibowo (2014). *Manajemen kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta :
Penerbit Rajagrafindo Persada.