

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT SRIWIJAYA ALAM SEGAR BANYUASIN**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Apriyansyah

Nim : 212013358

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT SRIWIJAYA ALAM SEGAR BANYUASIN**

Skripsi



Nama : Apriyansyah

Nim : 212013358

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Apriyansyah

Nim : 212013358

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang, Agustus 2018.



Apriyansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT Sriwijaya Alam Segar
Palembang
Nama : Apriyansyah
NIM : 21 2013 358
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....

Pembimbing I

Pembimbing II



DR. Hj. Fatimah, S.E., M.Si
NIDN : 0205026201



DR. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M
NIDN : 0207046301

Mengetahui
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Mafurah Nurrohmi, SE, Msi
NIDN : 021605700

Motto : KUN FAYAKUN YANG TERJADI MAKA TERJADILA

MEMILIH DENGAN TANPA PENYESALAN

“

‘fabiyyi ala irobbikuma tukadziban’

‘Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan

Dengan Cinta dan Do’a

Ku Persembahkan Skripsi ini Khusus

Kepada :

- ❖ Kedua Orang Tua ku Tercinta*
- ❖ Saudara-saudara ku Tercinta*
- ❖ Sahabat-sahabat Terdekat ku*
- ❖ Almamaterku yang Kubanggakan*
- ❖ Teman-teman ku SD, SMP, SMA,
Kuliah dan Sahabat Seperjuanganku*
- ❖ Keluarga ku Tercinta*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SRIWIJAYA ALAM SEGAR BANYUSIN yang merupakan persyaratan dalam mencapai gelar kesarjanaan dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang,

kepada kedua orang tua ku tercinta Matseri & Diana Linda terima kasih banyak atas pengorbanan kalian berdua yang tulus membiayai kami berempat saudara untuk kuliah demi mendapatkan gelar sarjana, jasa kalian berdua sampai kapanpun tidak bisa terbalaskan dengan apapun, tapi kami akan berusaha untuk menjadi anak-anak yang sukses.

Penulis menyadari bahwa penyajian skripsi ini secara teknis dan materi masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki maka penulis mencoba untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya dan besar harapan agar skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E.,M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu DR.Hj Fatimah,S.E,M.Si selaku Pembimbing Akademi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. IBU .DR.Diah Isnaini Asiati S.E,M.M selaku dosen pembimbing 2 yang tanpa lelah untuk terus membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasihat-nasihat serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
7. Saudara-saudaraku dan serta keluarga besarku yang sangat aku sayangi
8. Wanita yang menemaniku dan terus member motivasi mutia yudha putri
9. Teman-teman seperjuanganku kuliah

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih

Palembang, Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL JUDUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	8
A. Kajian Keperpustakaan	8
Landasan Teori	
a) Kinerja	8
b) Kepemimpinan	14
c) Disiplin Kerja	17
B. Penelitian Sebelumnya	19
C Kerangka Pemikiran.....	20
D. Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Metode Penelitian	21
B. Lokasi Penelitian	22
C. Operasionalisasi Variabel	22
D. Populasi dan Sampel.....	23
E. Data yang Diperlukan	24
F. Metode Pengumpulan Data	25
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Hasil Penelitian.....	32
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	53
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	61

A. Simpulan.....	61
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabell. Operasionalisasi Variabel	22
Tabel II. Jumlah Sampel Penelitian	23
Tabel III.1. Hasil Uji Validitas.....	35
Tabel III.2. Hasil Uji Reabilitas	36
Tabel III.3. Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel III.4. Hasil Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel III.5. Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel III.6. Hasil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
Tabel III.7. Hasil Jawaban Responden Kompensasi	41
Tabel III.8. Hasil Jawaban Responden Stres Kerja.....	43
Tabel III.9. Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan	44
Tabel III.10. Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
Tabel III.11. Hasil Uji F (Simultan).....	47
Tabel III.12. Hasil Uji t (Parsial)	49
Tabel III.13. Perbandingan Dengan Penelitian Terdahulu.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	20
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabulasi

Lampiran : Hasil Uji Validitas Kompensasi Kerja

Lampiran : Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Lampiran : Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi Kerja

Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Lampiran : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran : Hasil Uji F (Simultan)

Lampiran : Hasil Uji t (Parsial)

Lampiran : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Lampiran : Surat Keterangan Riset

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : sertifikat TOEFL

Lampiran : Biodata Penulis

Lampiran : Plagiarisme

Lampiran: Lembar Persetujuan Skripsi

Lampiran: Jurnal

Abstrak

Apriyansyah / 212013358 / 2018 /

Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sriwijaya Alam Segar Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sriwijaya Alam Segar Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Sriwijaya Alam Segar Palembang. Jenis penelitian ini adalah variabel asosiatif dalam penelitian ini adalah kompensasi, stres kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 88 responden. Metode sampel yang digunakan adalah Cluster Sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} (32.114) \geq F_{tabel} (3,10)$ dan $t_{hitung} (5.799) > t_{tabel} (1.662)$. berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan Kompensasi (X_1) Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) secara stimulan sedangkan secara parsial X_1 $t_{hitung} (5.799) > t_{tabel} (1.662)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Alam Segar dan secara parsial X_2 $t_{hitung} (0,538) < t_{tabel} (1.662)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak adanya pengaruh signifikan stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Alam Segar.

ABSTRACT

Apriyansyah / 212013358 / 2018 /

Effect of compensation and work stress on employee performance at PT.Sriwijaya Alam Segar Palembang.

The formulation of the problem in this study is the effect of compensation and work stress on employee performance at PT.Sriwijaya Alam Segar Palembang. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work stress on employee performance at PT.Sriwijaya Alam Segar Palembang. This type of research is associative variables in this study are compensation, work stress and employee performance. In this study the samples taken were 88 respondents. The sample method used is *Cluster Sampling*. The type of data used in this study is primary data. Data collection techniques used are questionnaires. Data analysis used is qualitative and quantitative analysis with multiple linear regression analysis techniques. the results showed that from the calculation of $F_{count} (32,114) > F_{table} (3,10)$ and $t_{count} (5,799) > t_{table} (1,662)$ means that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means there is a significant influence of Compensation (X1) Work Stress (X2) on Performance (Y) in a stimulant whereas partially X1 $t_{count} (5,799) > t_{table} (1,662)$, then H_0 is rejected and H_a is accepted which means there is significant influence partial compensation on the performance of employees of PT. Sriwijaya Alam Segar and partially X2 $t_{count} (0.538) < t_{table} (1.662)$ then H_0 is accepted and H_a is rejected which means there is no significant influence of work stress partially on the performance of the employees of PT. Sriwijaya Alam Segar.

PENGESAHAN

NO. 180 /Abstract/LB/UMP/ 11 / 20 19

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa globalisasi ini pembinaan sumber daya manusia umumnya bertujuan untuk membantu tenaga kerja profesional yang mandiri dan bersemangat yang tinggi serta produktif dalam segala bidang. Usaha untuk meningkatkan mutu atau kualitas dan jenjang pendidikan dari berbagai keterampilan diharapkan timbul kesadaran tenaga kerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan semangat yang lebih tinggi, untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi diperlukan adanya motivasi dan kompensasi dari seorang atasan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bias terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Menurut Wibowo (2014:48) Kinerja karyawan merupakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah merupakan sebuah aspirasi tentang arah secara umum bersifat luas tanpa ada batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Wibowo(2014:289) Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja dan kompensasi memiliki hubungan signifikan terhadap upah atau gaji. Apabila upah yang diberikan perusahaan pada karyawan tinggi, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat. Sehingga kompensasi sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Hasibuan (2014:204) Stres kerja dapat diartikan suatu keadaan yang tidak menyenangkan dan mengganggu pelaksanaan tugas

dan kinerja individu yang tercipta segala tuntutan, perubahan dan beban yang ada dalam pekerjaan dan perusahaan. akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka seperti: mudah marah dan agresif, tidak dapat relaksi, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, dan kesulitan dalam masalah tidur.

PT. Sriwijaya Alam Segar merupakan salah satu produsen yang ada di Banyuasin dengan merek dagang mie sedap. PT Sriwijaya Alam Segar bergerak dibidang industri makanan. Sehingga perusahaan harus selalu memperhatikan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil survey PT Sriwijaya Alam Segar mengalami masalah pada kualitas sumber daya manusia yang kurang mendapatkan perhatian, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan wawancara di awal bahwa kinerja karyawan PT Sriwijaya Alam Segar kurang maksimal. Hal ini ditandai oleh beberapa faktor seperti kualitas, yang di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan terlihat dari kurang terampil dalam melakukan pengemasan mie yang terkadang komposisi dalam kemasan tidak dilengkapi dengan bumbu-bumbu. Faktor selanjutnya ketepatan waktu,

dimana output (produk) yang dihasilkan oleh karyawan tidak diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari kegiatan karyawan menggunakan handphone saat bekerja di area pabrik maka dari penggunaan waktu oleh karyawan kurang maksimal dalam mencapai target produksi. Faktor yang lain kuantitas dapat dilihat dari produk yang dihasilkan oleh karyawan tidak maksimal dikarenakan kurang bertanggung jawab/profesional dalam bekerja karena penurunan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan terlihat dari target produksi semakin meningkat yang tidak disanggupi karyawan dan menyebabkan karyawan merasa terbebani dalam bekerja. Faktor yang terakhir yaitu komitmen kerja karyawan yang berhubungan dengan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan pada yang masih adanya karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan SOP terlihat dari wewenang/tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tidak sepenuhnya dijaga dengan baik dalam melaksanakan tugasnya dan karyawan masih banyaknya melakukan kesalahan dalam pekerjaan serta SOP yang diberikan kepada karyawan tidak berjalan dengan baik.

Kinerja karyawan di atas salah satu penyebabnya adalah kompensasi. Tingkat kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, dimana gaji yang diterima karyawan tidak sesuai UMK peraturan pemerintah mengenai upah minimum Kabupaten/Kota tahun

2017 yaitu sebesar Rp2.388.000,00 sebagai acuan untuk menetapkan gaji pada karyawannya. Meskipun telah diberikan gaji sesuai UMK karyawan tetap mengaharapkan seperti Faktor kedua yaitu insentif, dimana tidak ada jenis penghasilan tambahan yang diterima karyawan setelah melakukan pekerjaan dengan baik. Faktor yang ketiga yaitu peluang promosi dimana tidak ada nya jenjang karir yang ditawarkan dari pekerjaan yang dilakukan karyawan padahal kinerja yang dihasilkan sudah melebihi target yang diberikan dari pihak perusahaan.

Selain karena kompensasi, rendahnya kinerja juga dikarenakan adanya stres kerja karyawan. Hal ini ditandai oleh tuntutan tugas, dimana tugas yang diberikan kepada karyawan terlalu berat tidak sebanding dengan yang diterima oleh karyawan fasilitas dan peralatan yang diberikan kepada karyawan kurang memadai. Selanjutnya tuntutan peran, dimana karyawan kadang dalam menjalankan tugas karena terdapat tekanan yang diraskaan akibat uraian dari deskripsi kerja yang kurang sesuai dengan kemampuannya. Terakhir tuntutan antar pribadi yang berhubungan dengan rekan dalam bekerja dimana adanya perbedaan pendapat dalam situasi tertentu yang menyebabkan tugas tidak terlaksana dengan baik.

Dari uraian-uraian diatas, maka para peneliti perlu melakukan penelitian lebih jauh tentang kompensasi dan stres kerja karyawan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik

untuk membahas lebih lanjut penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sriwijaya Alam Segar.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah adakah Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sriwijaya Alam Segar.

B. Tujuan Penelitian

Hasil rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sriwijaya Alam Segar.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Penulis

Untuk menambah pengalaman, pengetahuan, serta pemahaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang didapat dengan kenyataan yang ada dilapangan khususnya dalam kajian manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi Lokasi Penelitian

Diharapkan dapat menjadi suatu masukan bagi perusahaan serta menjadi acuan dalam upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya lewat kajian kompensasi dan stress kerja.

3. Manfaat Bagi Almamater

Diharapkan dapat menjadi suatu referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

G.Rizal,Samsir,Amsal Chairul.2014. Pengaruh Kompensasi dan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan marketing PT.Hoho Pekanbaru. Jurnal Akses 24 april <https://www.google.com/search?q=jurnal+pengaruh+kompensasi+dan+stres+kerja+terhadap+kinerja+karyawan&ie=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:en-US:official&client=firefox-a&channel=fflb>

Kasmir.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.Depok : PT.Rajagrafindo Persada.

Malayu,SP.Hasibuan. 2014.*Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Jakarta:PT.Raja Grafindo Perkasa

M.IqbalHasan. 2010.*pokok-pokok materi Statistik 2 (statistik inferensif)*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.

Rodziah Kurnia Dewi. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Stres kerja terhadap Kinerja PT. Unggul Jaya Blora 25 November 2017 <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/5306>

Robbins. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT indeks Kelompok Gramedia

Syofian Siregar. 2013.*Metode Penelitian Kuantitatif (Edisi 1)*. Jakarta : Kencana

Sugiyono.2016.*Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*.Bandung: ALFABETA

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis. Bandung* : Penerbit Alfabeta

Prawirosentono. 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia,Kinerja,Motivasi Karyawan*.Yogyakarta:BPFE

Wibowo.2014. *Manajemen kinerja* .Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada