

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PARAGON
TECHNOLOGY AND INNOVATION PALEMBANG**



SKRIPSI

OLEH:

Nama : Eli Meilita
NIM : 21 2015 001 M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PARAGON
TECHNOLOGY AND INNOVATION PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



OLEH :

Nama : Eli Meilita

NIM : 21 2015 001 M

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT PARAGON TECHNOLOGY AND
INNOVATION PALEMBANG**

Nama : **Eli Meilita**
NIM : **21.2015.001M**
Fakultas : **EKONOMI DAN BISNIS**
Mata Kuliah Pokok : **Sumber Daya Manusia**

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal
Pembimbing

Pembimbing I


Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si
NIDN.0213106902

Pembimbing II


Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



(Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si)
NIDN/NBM : 0216057001/ 673.839

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eli Meilita
NIM : 21 2015 001M
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Juli 2019

Penulis



Eli Meilita

ABSTRAK

Eli Meilita/21 2015 001M/2019/ Pengaruh Lingkungan kerja, pelatihan kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja PT. Paragon Technology And Innovation Palembang.

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Lingkungan kerja, pelatihan kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja PT. Paragon Technology And Innovation Palembang. Tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja, pelatihan kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja PT. Paragon Technology And Innovation Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dimana variabel itu saling mengaitkan variabel masing-masing. Variabel yang dimaksud adalah lingkungan kerja, pelatihan kerja dan stres kerja, serta variabel kinerja karyawan yang secara keseluruhan yang dikembangkan menjadi 12 indikator. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Pengaruh Lingkungan kerja, pelatihan kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja PT. Paragon Technology And Innovation Palembang yang berjumlah 69 orang sedangkan sampel yang diambil sejumlah 59 orang dengan tehnik probality sampling. Data primer yang diperlukan sebagai dasar analisis, sedangkan teknik pengumpulan datanya adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda.

Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan dan parsial variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Paragon Technology And Innovation Palembang.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, pelatihan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan

Abstract

Eli Meilita / 21 2015 001M / 2019 / The Effects of Work Environment, Job Training and Work Stress on the Performance of PT. Paragon Technology and Innovation Palembang.

The formulation of the problem in this study was to find out whether there were the effects of work environment, job training and work stress on the performance of PT. Paragon Technology and Innovation Palembang. The aim was to find out the effect of work environment, job training and work stress on the performance of PT. Paragon Technology and Innovation Palembang. This research included associative research to find out the relationship between two or more variables where the variables associate each other's variables. The variables in question were the work environment, job training and work stress, and the overall employee performance variable which was developed into 12 indicators. The population of this study was all employees. The effects of the work environment, job training and work stress on the performance of PT. Paragon Technology and Innovation Palembang consisted of 69 people, while the samples taken were 59 people with probability sampling techniques. Primary data was needed as a basis for analysis, while the data collection technique was a questionnaire. The analysis technique used Multiple Linear Regression. The results of the analysis showed that there were simultaneous and partial effects on work environment, job training and work stress variables on the performance of PT. Paragon Technology and Innovation Palembang.

Keywords: Work environment, job training, work stress and employee performance

PENGESAHAN
NO. 413 /Abstract/LB/UMP/VIII/ 20 19
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhamadiyah Palembang 

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan variabel yaitu Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Paragon Technology And Innovation Palembang, terdapat 12 indikator dengan 59 sampel. Pada tehnik analisis penulis menggunakan tehnik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.21.0.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada ayahanda Abdullah dan Ibunda Amiroh tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*”. Kakakku Andi Antoni serta Saudara Perempuan Karlina Wati, Desi Yulianti

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

- A. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- B. Bapak Fauzi Ridwan, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- C. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, SE., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- D. Bpk. Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si selaku Pembimbing I, Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
- E. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- F. Pimpinan dan Staf PT. Paragon Technology And Innovation Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis..
- G. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
- H. Keluarga besar Reguler Malam yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.

- I. Teman seperjuangan Kelas Malam terima kasih buat bantuan dan dukungannya
- J. Sahabat tercinta Nyanyu Sofia, terimakasih atas semangatnya.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2019

Penulis

(Eli Meillita)

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	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	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRACT	xvi
ABSTRAK	
BAB I. PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Rumusan Masalah	6
3. Tujuan Penelitian	6
4. Manfaat Penelitian	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
• Penelitian Sebelumnya	8
• Landasan Teori	10
A. Kinerja Karyawan.....	10

B. Kingkungan Kerja.....	13
C. Pelatihan Kerja.....	17
D. Stres Kerja.....	19
• Hipotesis	21
BAB III. METODE PENELITIAN	
1. Jenis Penelitian	22
2. Tempat penelitian	22
3. Operasionalisasi Variabel	23
4. Populasi dan sampel	24
5. Data yang Diperlukan	24
6. Tehnik Pengumpulan data	25
7. Analisis Data dan Tehnik Analisis	26
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
1. Hasil Penelitian	33
A. Sejarah Singkat Perusahaan	33
B. Visi, Misi Serta Tujuan.....	34
C. Karakteristik responden.....	44
D. Hasil Uji Validitas Data.....	47
E. Hasil Uji Reliabilitas Data.....	51
F. Hasil Jawaban Responden Tentang Kualitas P	53
G. Hasil Jawaban Responden Tentang Harga.....	55
H. Hasil Jawaban Responden Tentang Keputusan Pem ...	59
I. Proses Data.....	63

2. Pembahasan Hasil penelitian.....67

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan68

B. Saran68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	2
Tabel III.1	28
Tabel III.2	49
Tabel IV.1	49
Tabel IV.2	50
Tabel IV.3	51
Tabel IV.4	52
Tabel IV.5	53
Tabel IV.6	54
Tabel IV.7.....	55
Tabel IV.8	56
Tabel IV.9	57
Tabel IV.10	58
Tabel IV.11	59
Tabel IV.12	60
Tabel IV.13	61
Tabel IV.14	61
Tabel IV.15	62
Tabel IV.16	63
Tabel IV.17.....	63
Tabel IV.18	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Form Kuisisioner Pendahuluan Penelitian
Lampiran 2	Hasil Kuesioner Pendahuluan
Lampiran 3	Form Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	Uji Validitas
Lampiran 5	Uji Realibility
Lampiran 6	Nilai perhitungan hasil kuesioner
Lampiran 7	Jadwal penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam suatu organisasi, agar terwujud tujuan organisasi, untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan usaha yang baik dari karyawan, sehingga terciptanya kinerja yang baik bagi perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Menurut Wibowo (2016:7) kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja, pelatihan kerja dan stres kerja. Lingkungan kerja sangatlah mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila lingkungan kerja baik akan sangat mendukung pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Menurut Sedarmayanti (2011 : 2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengetahuan kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorang maupun sebagai kelompok

Pelatihan kerja dikhususkan untuk meningkatkan segi penjualan yang dilakukan secara terus – menerus. Bahkan pada saat penjual tersebut tengah menghadapi bentuk persaingan yang sangat serius dari para competitor – competitor lainnya. Menurut Wibowo (2016 : 370) Pelatihan (Training) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Berdasarkan dengan definisi pelatihan diatas, keikutsertaan karyawan dalam pelatihan tentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dalam hal mendapatkan pengetahuan dan kecakapan yang lebih baik dari sebelum mengikuti pelatihan.

Menurut Handoko (dalam Arif Yusuf 2016:200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya

PT Paragon Technology and Innovation merupakan perusahaan nasional yang bergerak dibidang kosmetik dan telah mendapat sertifikat CPKB (Cara Pembuatan Kosmetik yang Baik) dari BPOM dengan nomor 00150010680899. Pada tahun 2005, PT Pusaka Tradisi Ibu sudah menerapkan Good Manufacturing Practice (GMP) dan Cara Pembuatan Kosmetika yang Baik (CPKB). PTI sampai dengan saat ini sudah memiliki 26 Distribution Centre (DC) hampir di seluruh wilayah Indonesia. Saat ini PTI telah memiliki DC di Malaysia.

Dengan prinsip “*One Day Service*”, kini Paragon telah mengembangkan lebih dari 4.000 outlet di seluruh Indonesia dengan pertumbuhan penjualan mencapai lebih dari 60% per tahun selama 4 tahun terakhir. PTI juga telah mendapatkan GMP (*Good Manufacturing Practice*) dan HAS (*Halal Assurance System*) dengan kapasitas produksi mencapai 80 juta pcs/tahun dan formulasi yang unggul. Dengan Nurhayati Subakat sebagai CEO PT.PTI, kini Paragon telah memiliki personel lebih dari 5.000 orang dan tersebar di seluruh Indonesia. Paragon meluncurkan beberapa brand yang terus dikembangkan seperti Wardah, Make Over, Putri, IX dan Emina.

PT Paragon Technology and Innovation dalam menjalankan usahanya terdapat banyak permasalahan terkait dengan sumber daya manusia diantaranya PT Paragon Technology and Innovation cabang Palembang yang beralamat di Jl. R. Kemuning, Ario Kemuning, Kec. Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30151. Dalam studi awal di perusahaan ini peneliti menemukan adanya masalah kinerja. Berikut adalah sebagian bukti-bukti untuk masalah tersebut :

Tabel 1.1
Target Pelaksanaan Kinerja Karyawan
Terhadap Penjualan Komestik

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan
2015	1.500.000.000	1.346.235.480
2016	1.500.000.000	1.458.445.000
2017	1.500.000.000	1.784.560.000
2018	1.500.000.000	1.334.343.500

Sumber : PT Paragon Technology and Innovation Palembang, 2019

Dari uraian tabel 1.I menunjukkan bahwa kinerja PT Paragon Technology and Innovation Palembang belum dapat mencapai target meskipun pada tahun 2017 dapat melampaui target perusahaan. Rendahnya kinerja tersebut disebabkan oleh hubungan karyawan yang kurang harmonis sehingga mengganggu kerja tim yang telah di buat hal ini dikarenakan karyawan lebih semangat mencari perhatian atasan kerja sehingga tidak jarang ada yang saling menjatuhkan diantara karyawan, faktor lain permasalahan yang ada yaitu peraturan kerja yang memberatkan karyawan seperti barang yang hilang berdampak pemotongan gaji karyawan padahal faktor keamanan juga belum maksimal menjadi perhatian perusahaan.

Pelatihan kerja juga menjadi sebab realisasi penjualan belum tercapai dimana tujuan dari pelatihan belum jelas sehingga berdampak dari kemampuan penjualan karyawan yang belum optimal, faktor lain materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak cocok dalam upaya meningkatkan rasio penjualan dan metode pelatihan yang digunakan

dirasakan oleh karyawan tidak tepat untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan.

Faktor stres kerja juga ikut andil dalam penurunan kinerja karyawan hal ini disebabkan adanya gesekan atau konflik baik dari atasan maupun dari sesama karyawan secara vertikal pimpinan perusahaan kerap kali dalam otoritasnya berlaku sewenang-wenang kepada karyawan seperti contoh pemotongan gaji padahal dalam taraf wajar karyawan melakukan kesalahan kecil, dan komunikasi yang ada di dalam perusahaan masih belum berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Paragon Technology and Innovation Palembang** “..

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paragon Technology And Innovation Palembang.?
2. Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paragon Technology And Innovation Palembang.?
3. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paragon Technology And Innovation Palembang.?

4. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paragon Technology And Innovation Palembang.?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paragon Technology And Innovation Palembang.!
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paragon Technology And Innovation Palembang.!
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paragon Technology And Innovation Palembang.!
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paragon Technology And Innovation Palembang.!

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman yang berharga dalam menerapkan teori-teori pada masa perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi PT. Paragon Technology And Innovation Palembang

Bagi pihak organisasi hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkarkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Stres Kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Paragon Technology And Innovation Palembang.

3. Bagi Almamater

Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa untuk menambah ilmu dan wawasan kehidupan sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasan M. Iqbal. (2010). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Bumi Aksara.
- Hasan M. Iqbal. (2010). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infeerensif)*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Malayu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Malayu (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Nugroho Budhi Andri. (2012). *Pengaruh pelatihan kerja, stres kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT. Dan Liris Di Sukoharjo*. Surakarta: Program Studi Ekonomi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Notoatmodjo Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Cetakan Keempat. Penerbit Rineka Cipta
- Pratiwi Annisa. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang :Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro semarang.
- .Program Strata Satu . (2014). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rivai Veithzal dan Jauvani Ella Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai A Rusdy (2004) *Manajemen*: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Palembang.
- Rivai, Veithzal 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Simanjuntak Payaman J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta. Edisi ketiga. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.

- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. Cetakan Ketujuhbelas. Penerbit CV. Alfabeta.
- Umar Husein. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. Edisi 1. Cetakan Kesebelas. PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono (2010) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno Edy (2009). Edisi Pertama. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Wijono Sutarto (2014) *Psikologi Industri & Organisasi* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.