

# PENGARUH STRES KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

Oleh :

Basyarul Ulya, SH, MM

*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Alwashliyah Labuhanbatu  
Jl. Sempurna No.21 Rantauprapat, Labuhanbatu, Sumatera Utara*

## ABSTRAK

Prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkannya. Seorang pegawai dikatakan memiliki prestasi dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini disebut prestasi pegawai dalam kategori terbaik. Tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut mengalami stress.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti yaitu : Variabel Independen ( variabel bebas ) dan Variabel Dependen ( variabel terikat ). Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, melalui uji F dan uji t dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ).

Dari hasil pengujian secara serempak (uji F) bahwa nilai  $F_{hitung} (287,548) > F_{tabel} (3,315)$  pada alpha 5% maka disimpulkan bahwa secara serempak variabel stress kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respon dan stress sebagai stimulus-respon. Stress sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stress sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stress sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

**Kata Kunci** : Stress kerja, Semangat kerja, Prestasi, Pegawai

## I. PENDAHULUAN

Prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkannya. Seorang pegawai dikatakan memiliki prestasi dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini disebut prestasi

pegawai dalam kategori terbaik. Tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut mengalami stress.

Keberhasilan pegawai dalam mencapai prestasi kerja tidak terlepas dari tinggi rendahnya beban kerja atau stress kerja yang dialaminya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung

jawabnya, selain prestasi kerja pegawai sangat ditentukan oleh semangat kerja pegawai. Setiap orang pernah mengalami stres walaupun kadangkala tidak dirasakannya, karena stres ini berkisar dari adanya kegelisahan sampai pada rasa cemas yang melumpuhkan. Seseorang yang mengalami sedikit rasa gelisah, tidak menyadari kalau hal itu merupakan stres yang dapat menjadi semakin parah. Keadaan tersebut dapat mengakibatkan menurunnya prestasi kerja yang sudah pasti sangat merugikan diri pegawai dan perusahaan tempat ia bekerja. Timbulnya stres seperti yang dipaparkan di atas pada hakikatnya disebabkan oleh masalah organisasi di lingkungan kerja, individu pegawai tersebut dan hal lain yang berhubungan dengan masyarakat. Seseorang pegawai dapat mengalami stres karena ketiga faktor di atas atau salah satu faktor saja.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Pegawai bekerja produktif atau tidak tergantung pada semangat dan tingkat stress pegawai, teknis serta perilaku lainnya. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian lebih jauh tentang **"PENGARUH STRES KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH**

**KABUPATEN LABUHANBATU UTARA"**.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Teori Tentang Stres Kerja

Menurut Charles D, Spielberger (dalam Ilandoyo, 2001:63) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Gibson et al (dalam Yulianti, 2000:9) mengemukakan bahwa stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan

respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

## 2.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Hasibuan (2007:204) mengemukakan faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain yaitu:

- a) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
- c) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e) Balas jasa yang terlalu rendah.
- f) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Menurut Robbin (2003:794) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

### a. Faktor Lingkungan

- (1) Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan. Yaitu Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.

(2) Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemonstrasi atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.

(3) Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.

(4) Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

### b. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, maka dapat dikatagorikan menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya. Yaitu:

- (1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- (2) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan

tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

- (3) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- (4) Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

#### c. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- (1) Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga

sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

- (2) Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- (3) Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti adalah :

1. Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi

sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat yakni variabel stress kerja ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ).

2. Variabel Dependen (variabel terikat). Variabel terikat sering disebut sebagai variabel *output*, variabel kriteria, atau variabel konsekuensi. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas sehingga variabel dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah prestasi kerja ( $Y$ ).

#### 3.2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah di dapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan kuesioner. Pengujian validitas instrumen dilakukan pada 30 pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan SPSS 19.00 *for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka pernyataan tersebut valid.
- 2) Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

#### 3.3 Uji Simultan ( $F_{hitung}$ )

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1 : b_1 \neq b_2 = 0$ , artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima  $\alpha = 5\%$

Jika nilai  $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak  $\alpha = 5\%$

### 3.4 Uji Parsial (Uji t)

Bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya variabel independen secara parsial tidak

berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1 : b_1 \neq 0$ , artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima,  $\alpha = 5\%$

Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak  $\alpha = 5\%$ .

### 3.5 Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data.  $R^2$  mengukur besarnya jumlah reduksi dalam variabel dependen yang diperoleh dari penggunaan variabel bebas.  $R^2$  mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan nilai  $R^2$  yang tinggi berkisar antar 0,7 sampai 1.  $R^2$  yang digunakan adalah nilai adjusted  $R^2$  yang merupakan  $R^2$  yang telah disesuaikan. Adjusted  $R^2$  merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan suatu variabel independen ke dalam persamaan.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Stress kerja (X <sub>1</sub> )	Pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain	1. Sumber daya terbatas. 2. Rekan kerja 3. Lingkungan kerja 4. Atasan yang tidak menyenangkan	Likert
Semangat kerja (X <sub>2</sub> )	Pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai kepuasan	1. Cara kerja 2. Suasana kerja 3. Karyawan memiliki loyalitas 4. Kepedulian terhadap organisasi 5. Tuntutan kerja	Likert
Prestasi kerja (Y)	Suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggungjawab 4. Prakarsa 5. Disiplin 6. Hasrat berprestasi	Likert

**Tabel 3.2**  
**Hasil Pengujian Validitas Instrumen**

Variabel	Indikator	Nilai r hitung validitas	Keterangan
Stress Kerja (X <sub>1</sub> )	Pertanyaan 1	0,787	Valid
	Pertanyaan 2	0,579	Valid
	Pertanyaan 3	0,593	Valid
	Pertanyaan 4	0,649	Valid
Semangat Kerja (X <sub>2</sub> )	Pertanyaan 6	0,787	Valid
	Pertanyaan 7	0,483	Valid
	Pertanyaan 8	0,741	Valid
	Pertanyaan 9	0,483	Valid
	Pertanyaan 10	0,756	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Pertanyaan 11	0,803	Valid
	Pertanyaan 12	0,798	Valid
	Pertanyaan 13	0,626	Valid
	Pertanyaan 11	0,579	Valid
	Pertanyaan 12	0,803	Valid
	Pertanyaan 13	0,700	Valid

Sumber : Data Diolah (2014)

**Tabel 3.3**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Nilai r hitung reliabilitas	Keterangan
Stress Kerja ( $X_1$ )	0,934	Reliabel
Semangat Kerja ( $X_2$ )		
Prestasi Kerja ( $Y$ )		

**Sumber : Data Diolah (2014)**

#### IV. PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian secara serempak (uji F) bahwa nilai Fhitung ( $287,548$ ) > Ftabel ( $3,315$ ) pada alpha 5% maka disimpulkan bahwa secara serempak variabel stress kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respon dan stress sebagai stimulus-respon. Stress sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stress sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stress sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stress sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stress dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon,

melainkan stress merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan. Stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stress kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah Stress kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stress kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berikhtir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stress kerja karyawan mengalami beberapa gejala stress yang dapat mengancam dan



mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan alam masalah tidur.

Di kalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stres. Stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Memandanginya sebagai respon adaptif yang merupakan karakteristik individual dan konsekuensi dan tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi baik secara fisik maupun psikologis. Memahaminya sebagai ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain. Suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang

terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
2. Secara parsial bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Secara serempak bahwa variabel stres kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara memperhatikan tingkat stress pegawai dan semangat kerja pegawai agar kinerja dapat terpantau. Hal-hal yang mempengaruhi semangat kerja adalah gaji yang cukup atau memadai, harga diri yang mendapat perhatian, posisi yang tepat, kesempatan untuk maju, dan

- rasa aman menghadapi masa depan
2. Sebaiknya Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara meningkatkan semangat kerja faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan faktor-faktor dari dalam yang berhubungan dengan kepuasan, antara lain keberhasilan mencapai sesuatu dalam karir, pengakuan yang diperoleh dari institusi, sifat pekerjaan yang dilakukan, kemajuan dalam berkarir, serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.
  3. Sebaiknya Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara meningkatkan prestasi kerja stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada

emosi, proses berikir 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 agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan alam masalah tidur.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PI Refika Aditama.
- Fraser, TM. 1992. *Stres Dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Ginting, Paham & Situmorang, Syafrizal Helmi. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua
- Gibson, Ivancevich, Donelly. 1996, *Stres Dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke sembilan. Jakarta: PT Grasindo Mangkunegara,

Hasibuan, Malayu SP, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Robbins, P. Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi dan Aplikasi)*, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.

Sekaran, Umar. 2006. *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Bisnis pertama. Jakarta: Salemba Empat.

Siswanto, B. Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Situmorang, Syafrizal Helmi dan Dalimunthe Ja'far M Doli. 2009. *Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS)*. Medan: USU Press.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.