

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. husnan putra mandiri

Penelitian ini menggunakan strategi asosiatif, yang diukur dengan menggunakan berbasis data dengan SPSS 25. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Skala likert. Survei dilakukan menggunakan daftar kuesioner yang kepada karyawan PT. Husnan Putra Mandiri.

Hasil Penelitian ini menyatakan : hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan yaitu nilai R menerangkan tingkat hubungan antar variabel-variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,446 atau 44,6%. Artinya hubungan antara variabel independen yaitu Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja adalah 44,6%. Pada nilai F tabel dapat diketahui Nilai F tabel tersebut lebih kecil daripada nilai F hitung pada tabel ANOVA sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen sehingga hipotesis yang diajukan yaitu Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja diterima. Artinya, setiap perubahan yang terjadi pada variabel independen yaitu Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan atau bersama-sama akan berpengaruh pada Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Stress Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

## ***ABSTRACT***

*This research aims to find out the effect of work stress, work motivation and compensation on job satisfaction in PT. husnan putra mandiri*

*The study used associative strategies, which were measured using data-driven with SPSS 25. The research method used in this study is the Likert Scale method. The survey was conducted using a list of questionnaires to pt employees. Husnan Putra Mandiri.*

*The results of this study state: the results of the study in the previous chapter, it can be concluded that the value R describes the level of relationship between independent variables (X) with dependent variables (Y). In the table above it can be seen that the value of R is 0.446 or 44.6%. This means that the relationship*

*between independent variables namely Work Stress, Work Motivation and Compensation for dependent variables namely Job Satisfaction is 44.6%. The value  $F$  in the table knows The table's  $F$  value is smaller than the  $F$  calculated value in the ANOVA table so it can be concluded that independent variables have simultaneous effect on dependent variables so that the proposed hypothesis of Work Stress, Work Motivation and Compensation has a simultaneous effect on Job Satisfaction. That is, any changes that occur to independent variables namely Work Stress, Work Motivation and Compensation simultaneously or together will have an effect on Job Satisfaction.*

*Keywords: Work Stress, Work Motivation, Compensation, Job Satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan (Prastuti, 2014). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Dalam hal ini banyak berkembangnya perusahaan penyedia jasa tenaga kerja atau yang biasa disebut outsourcing. Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa Outsourcing)

Dengan perkembangan perusahaan outsourcing diperlukan adanya perhatian perusahaan outsourcing untuk masalah seperti kompensasi sehingga hal tersebut dapat memberikan kontribusi untuk menunjang motivasi karyawan dan memberikan kesan yang terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya adalah dengan memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai kepuasan kerja, karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih loyal kepada perusahaan.

Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, bahkan mengalami stres mengerjakan pekerjaan. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung tidak merasakan kehilangan motivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2012) Stres Kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Sedangkan menurut Robbins

dalam Yuda dan Ardana (2017) Stres kerja merupakan suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.

Menurut Edwin B Flippo (2016 ; 143) “motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”. McShane, Steven, dan Von Gillow, Mary Ann (2010) mendefinisikan motivasi sebagai “ the forces within a person that affect the direction, intensity, and persistence of voluntary behavior “, yang kurang lebih berarti menggambarkan motivasi sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku secara sukarela.

Kompensasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan yang diberikan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2015:289). Adapun pengertian kompensasi menurut (Mulyadi, 2015:11) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut pendapat dari Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat (Kunartinah, 2012). Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat

perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya (Wibowo, 2013: 132).

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya Dessler (2015:76).

Pengertian Sumber daya manusia Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016 ; 21-23). fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Pengertian Stress kerja Menurut Setiyana, V. Y. (2013:384) stress kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stress dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stress, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan karakteristik individual, dan stressor diluar organisasi. Stress kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang

menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses, berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stress merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah individu inginkan dan yang mana yang hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting. Hal ini merupakan suatu definisi yang rumit. Meskipun stres pada umumnya dibahas dalam konteks yang negatif, tidak sertamerta buruk sendiri hal ini juga memiliki nilai yang positif. Sebagai tanggapan terhadap stres, sistem saraf anda, hipotalamus, kelenjar pituitari, dan kelenjar adrenal akan memasok anda dengan hormon stres untuk diatasi. Denyut jantung dan pernapasan anda akan menjadi cepat untuk meningkatkan oksigen, sedangkan otot anda tegang untuk bersiap melakukan sesuatu. Hal ini peluang ketika menawarkan keuntungan yang potensial. Pertimbangkan, sebagai contoh, kinerja superior dari seorang atlet atau pemain panggung yang memberikan suatu situasi yang “mencengkram”. Para individu tersebut sering kali menggunakan stres secara positif untuk meningkatkan kesempatan dan pementasan pada tingkat maksimum mereka. Sama halnya, banyak profesional yang memandang tekanan dari beban kerja yang berat dan tenggat waktu sebagai tantangan yang positif kualitas dari pekerjaan mereka dan kepuasan yang mereka peroleh dari pekerjaan mereka. Namun, ketika situasi menjadi negatif, maka stres menjadi berbahaya dan akan menghalangi kemajuan anda dengan meningkatkan tekanan darah anda dengan tidak nyaman dan menciptakan irama jantung yang tidak menentu saat anda berjuang untuk berbicara dan berfikir secara logis.

Pengertian Motivasi Kerja Menurut Robbins (2016 ; 201) “motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”. Menurut Robbins dan Coulter (2016 ; 201) “motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”. Menurut Farida & Hartono (26:2016) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. meningkatkan produktivitas kerja karyawan

- c. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Menurut Swaminathan (Dewi, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

1. Faktor Internal Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. Self-efficacy merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.
2. Faktor Eksternal Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

David McClelland's menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. seperti yang dikemukakan oleh McClelland dalam Veithzal (2011:837), yaitu:

- a. Dimensi Kebutuhan untuk berprestasi (Need for achievement) yang terdiri dari tiga indikator:
  - Menyukai tantangan dalam pekerjaan
  - Tanggung jawab



- Prestasi kerja
- a. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (Need for power) yang terdiri dari dua indikator yaitu:
  1. Mencari posisi dalam kelompok
  2. Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan
  3. Penghargaan
- b. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (Need for affiliation) yang terdiri dari dua indikator yaitu:
  1. Memiliki hubungan baik dengan organisasi
  2. Memiliki kerja sama yang baik

Pengertian Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2014:179).

Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2014:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dimensi dan indikator menurut Handoko (2012:56) kompensasi dibagi menjadi :

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus.

2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pengertian Kepuasan kerja Saat orang-orang berbicara mengenai sikap pekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja (job satisfaction), yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan

kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan yang negatif. Oleh karena peneliti perilaku organisasi menilai kepuasan kerja sangat penting.

Mangkunegara (2013:117) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya

Menurut Mangkunegara (2013:120) ada beberapa teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. Teori Keseimbangan (Equity theory) Teori ini di kembangkan oleh Adams. Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, equity in equity. Menurut teori ini, puas atau tidak puas karyawan merupakan hasil dari membandingkan anatara input-outcome dirinya dengan input-outcome karyawan lain. Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.
2. Teori Perbedaan (Discrepancy Theory) Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang di rasakan karyawan.
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory) Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila karyawan mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.
4. Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group Theory) Menurut teori ini, kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan di anggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan di jadikan tolak ukur untuk menilai

dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Penghargaan (Expectancy Theory) Teori penghargaan di kembangkan oleh Victor H. Vroom kemudian teori ini di perluas oleh Porter dan Lawyer. Pada buku Keith Davis, Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang menuntunnya. Selanjutnya Davis mengemukakan bahwa penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang di ikuti dengan hasil khusus.
6. Teori dua faktor dari Herzberg Teori dua faktor di kembangkan oleh Freederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (maintanance factor) dan faktor pemotivasian (motivational factors).

Robbins (2012:22) berpendapat lain bahwa faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan adalah :

1. Kerja yang secara mental menantang Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih dimiliki, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik untuk betapa baik karyawan tersebut bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi yang sedang, kebanyakan karyawan mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. Imbalan yang pantas Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang karyawan persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan penghargaan para karyawan. Bila upah dilihat sebagai adil yang di dasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan pekerjaan,

tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan di hasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik.
4. Rekan kerja yang mendukung Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Secara umum, kepuasan kerja karyawan meningkat jika penyelia langsung bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para karyawan.
5. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti semakin tinggi tingkat stress di maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja pegawai. Stres kerja dapat timbul karena adanya tekanan atau desakan waktu dalam bekerja. pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif dikarenakan adanya pengembangan karir, stres upah dan imbalan yang menjadi faktor. stres kerja adalah masalah yang sangat substansial di tempat kerja. (Yasa, 2019: 1207)

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Motivasi diyakini memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja seorang karyawan, jika motivasi kerja seorang karyawan semakin tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat pula. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. (Nurcahyani, 2016:525-526)

Berdasarkan penelitian sebelumnya kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi berperan sebagai interaksi karyawan dalam mencapai tujuan yaitu untuk kepuasan. Kompensasi berperan sebagai peningkat dinamika perilaku organisasional yang positif. Terbukti melalui kompensasi koordinasi yang mantap dapat terwujud, berbagai masalah dapat dipecahkan, informasi dapat tersebar luas dan konflik dapat diselesaikan secara memuaskan dengan adanya kompensasi dapat menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana langkah mereka bekerja agar bekerja dengan baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kepuasan jika dibawah standard. (Fauzan, 2014:30).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya karyawan yang berkerja dapat bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan perusahaan bila didukung dengan kepuasan kerja yang dilakukannya yang mana karyawan tersebut memiliki motivasi yang mendorong karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dan karyawan tersebut tidak memiliki beban atau stress dalam melakukan pekerjaannya. (Nurchayani, 2016:532)

### **Metodelogi Penelitian**

Strategi penelitian yang digunakan oleh penelitian adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel (Sugiyono, 2016:36). Dalam hal ini penelitian mengidentifikasi sejauh mana pengaruh antar empat variabel tersebut, yaitu variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) merupakan variabel *exogeneous* terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) yang merupakan variabel *endogeneous*.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dimana setiap subjek penelitian hanya dilakukan pengukuran sekali saja pada saat titik waktu pengumpulan data yang dihitung lebih lanjut ke objek penelitian. Survei dilakukan menggunakan daftar kuesioner yang dikirim pada karyawan PT. Husnan Putra Mandiri.

Populasi (*population*) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80).

Populasi yang diambil dalam penelitian ini teridentifikasi secara pasti. Dalam penelitian ini populasi umum yaitu karyawan PT. Husnan Putra Mandiri yang jumlah 900 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016:81). Sampel digunakan sebagai ukuran sampel, dimana ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk mengetahui besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Pada dasarnya ukuran sampel merupakan langkah untuk menentukan besarnya jumlah sampel yang akan diambil untuk melaksanakan penelitian suatu obyek, kemudian besarnya sampel tersebut diukur secara statistika ataupun estimasi penelitian.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana :

N : Jumlah Populasi

n : ukuran sampel

e : posisi yang ditetapkan (5%)

Berdasarkan rumus tersebut maka jumlah sampel yang akan diteliti yaitu :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ n &= \frac{900}{1+900(0,05)^2} \\ n &= \frac{900}{1+900(0,0025)} \\ n &= \frac{900}{3,25} \end{aligned}$$

$$n = 276,9 \text{ atau } 277 \text{ (dibulatkan)}$$

Sampel penelitian dalam skripsi ini adalah 277 karyawan PT. Husnan Putra Mandiri dengan taraf kesalahan 5%, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 277 responden.

Untuk mendapatkan keakuratan dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data dan informasi dari survei wawancara terhadap karyawan PT. Husnan Putra Mandiri. Sumber data menunjukkan cara penulis memperoleh data dan darimana asal data yang diperoleh oleh peneliti. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:402).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Adapun langkah-langkah dalam pengelompokan data primer dengan cara kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:142).

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner kemudian diuji dengan uji validitas dan reabilitas instrumen penelitian sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui hasil pengujian uji validitas, maka rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah *Product Moment* dari *Karl Pearson*, sebagai berikut (Pardede & Manurung, 2014:31):

$$r_{hitung} = \frac{(n \cdot \Sigma XY) - (\Sigma X \cdot \Sigma Y)}{\sqrt{[(n \cdot \Sigma X^2) - (\Sigma X)^2] \cdot [(n \cdot \Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Sugiyono, 2016:131). Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik belah dua (*Split Half*), dengan menggunakan rumus *Spearman Brown*:

$$r_i = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Nilai  $r_b$  dapat diperoleh dengan rumus:

$$r_b = \frac{(n \cdot \Sigma XY) - (\Sigma X \cdot \Sigma Y)}{\sqrt{[(n \cdot \Sigma X^2) - (\Sigma X)^2] \cdot [(n \cdot \Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Instrumen penelitian ini dilakukan reliabel apabila nilai reabilitas instrumen penelitian lebih besar dibanding dengan nilai koefisien korelasi ( $r_i > 0,60$ ).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi berganda berguna untuk meramalkan pengaruh dua variabel prediktor atau lebih terhadap satu variabel kriterium atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) sebagaimana dikutip oleh Ima Hernawati dalam Husaini Usman (2015: 241). Regresi linear berganda ingin menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2014:13). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh *Loan To Deposit Ratio* (LDR) dan *Net Profit Margin* (NPM) terhadap *Current Adequacy Ratio* (CAR) pada Bank BCA di Indonesia tahun 2014-2018. Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif.

## Analisis Data

### Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui koefisien variabel Stress Kerja, Motivasi kerja, Kompensasi dan Kepuasan kerja maka dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini.

**Tabel 4.9.** Coefficient Sub Struktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,525	3,240		7,879	,000
Stress Kerja (X1)	-,391	,096	-,230	-4,068	,000
Motivasi Kerja (X2)	,386	,098	,220	3,952	,000
Kompensasi (X3)	,678	,104	,363	6,499	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data diolah (2020)



Adapun besarnya pengaruh secara simultan Stress Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan kepuasan kerja yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10.** Model Summary Sub Struktur 1

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,446 <sup>a</sup>	,199	,190	6,266

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi Kerja (X2), Stress Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data diolah (2020)

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2014:13). Persamaan regresi dapat dilihat dari tabel hasil uji *coefficients*. Pada tabel *coefficients* yang dibaca adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan konstanta variabel independen. Berdasarkan tabel di atas maka model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = 25,525 - 0,391 X1 + 0,386 X2 + 0,678 X3$$

Berdasarkan model regresi dan tabel 4.9 di atas maka hasil regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Apabila variabel lain bernilai konstan maka Nilai Y akan berubah dengan sendirinya sebesar 25,525.
- 2) Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0,391 setiap satuan X1.
- 3) Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0,386 setiap satu satuan X2.
- 4) Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0,678 setiap satu satuan X3

Hasil uji normalitas berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11. Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Stress Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kompensasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	
N	277	277	277	277	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	21,05	24,78	21,65	41,53
	Std. Deviation	4,085	3,970	3,723	6,962
	Most Extreme Differences	Absolute	,101	,079	,068
	Positive	,048	,079	,053	,066
	Negative	-,101	-,066	-,068	-,109
Test Statistic	,101	,079	,068	,109	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,004 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS, 2020 (data diolah)

Data berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya berada di bawah 0.05. Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi X1, X2, dan Y sebesar 0,000, sementara nilai signifikansi X3 sebesar 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yaitu nilai X1, X2, X3, dan Y belum mencapai batas sig. 0,05 Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel belum mencapai batas signifikan.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas/independen (Ghozali, 2014: 25). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yang tinggi antar variabel independen dapat dideteksi dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas adalah nilai *tolerance* di atas 0,10 atau sama dengan nilai VIF di bawah 10 (Ghozali, 2014:28). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25,525	3,240		7,879	,000		
	Stress Kerja (X1)	-,391	,096	-,230	-4,068	,000	,921	1,086
	Motivasi Kerja (X2)	,386	,098	,220	3,952	,000	,946	1,058
	Kompensasi (X3)	,678	,104	,363	6,499	,000	,943	1,061

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Output SPSS, 2020 (data diolah)

Hasil uji multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari ketiga variabel independen berada di atas 0.10 dan VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas, maka model regresi yang ada layak untuk dipakai.

**Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (*DW-test*). Hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin Watson dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13. Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	1,210

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi Kerja (X2), Stress Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Output SPSS, 2020 (data diolah)

Menurut Makridakis (1983) untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi maka dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.14. Kriteria Nilai Uji Durbin Watson

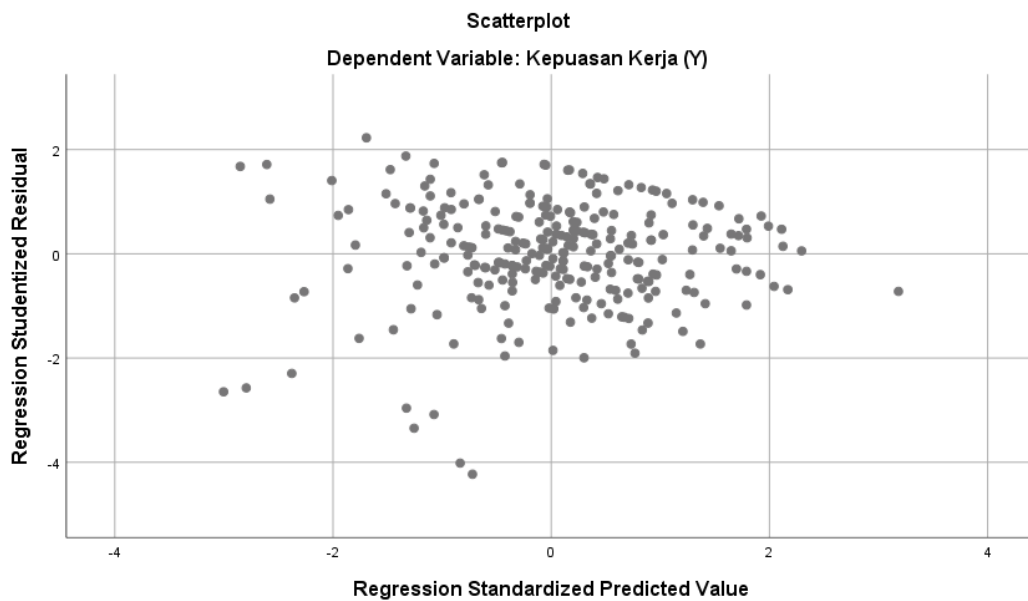
No	Nilai DW	Kesimpulan
1.	$1,65 < DW < 2,35$	Tidak Terjadi Autokorelasi
2.	$1,21 < DW < 1,65$	Tidak Dapat Disimpulkan
3.	$2,35 < DW < 2,79$	
4.	$DW < 1,21$	Terjadi Autokorelasi
5.	$DW > 2,79$	

Sumber: Sulaiman (2015: 89).

Pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,2, nilai tersebut berada kurang dari 1,21 berarti terjadi autokorelasi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastis dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas sebagaimana dikutip oleh Ima Hernawati dalam Imam Ghozali (2014: 69). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar 4.7 berikut.



Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS, 2020 (data diolah)

Berdasarkan gambar 4.7 dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata di atas dan di bawah garis nol, dan tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Nilai  $R^2$  pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini.

Tabel 4.15. Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,446 <sup>a</sup>	,199	,190	6,266	1,210

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi Kerja (X2), Stress Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Output SPSS, 2020 (data diolah)

Nilai  $R$  menerangkan tingkat hubungan antar variabel-variabel independen ( $X$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $R$  sebesar 0,446 atau 44,6%. Artinya hubungan antara variabel independen yaitu Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja adalah 44,6%.

Pada tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $R$  Square ( $R^2$ ) sebesar 0,199 atau 19,9%. Artinya variabel independen yaitu Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi dapat menerangkan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja sebesar 19,9%. Sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain yang tidak di masukkan dalam modal regresi pada penelitian ini.

*Adjusted R Square* merupakan nilai  $R^2$  yang disesuaikan sehingga gambarannya lebih mendekati mutu penajakan model, dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.190 atau 19,0%.

### Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014:16).

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.16.berikut.

Tabel 4.16. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2657,400	3	885,800	22,559	,000 <sup>b</sup>
	Residual	10719,589	273	39,266		
	Total	13376,989	276			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi Kerja (X2), Stress Kerja (X1)

Sumber: Output SPSS, 2020 (data diolah)

Pada tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 22,599 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan yaitu nilai R menerangkan tingkat hubungan antar variabel-variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,446 atau 44,6%. Artinya hubungan antara variabel independen yaitu Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja adalah 44,6%.

F tabel maka  $F_{\text{tabel}}$  dapat dilihat dalam tabel F pada alfa 0,05 dengan derajat bebas pembilang sebesar 3, dan derajat penyebut 273 (277-3-1) sehingga dapat diketahui bahwa nilai F tabel adalah sebesar 2,104. Nilai F tabel tersebut lebih kecil daripada nilai F hitung pada tabel ANOVA sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen sehingga hipotesis yang diajukan yaitu Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja diterima. Artinya, setiap perubahan yang terjadi pada variabel independen yaitu Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan atau bersama-sama akan berpengaruh pada Kepuasan Kerja.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan berikut beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu perusahaan dapat mengerakan dan mendorong karyawan agar terpacu kerjanya dan memiliki pekerjaan yang nyaman agar terhindar dari stress, karena sebagai perusahaan penalur tenaga kerja banyak kalangan pegawai merasa ragu dengan kelanjutan perkerjaan yang dimilikinya keddean, dan perusahaan dapat menambah kerjasama kepada mitra agar memakai

jasaya. Serta perusahaan dapat memberikan pelatihan bagi pegawai untuk meningkatkan kompensasi mereka. Karena biasanya pegawai mendapatkan kompensasi berdasarkan apa yang dikerjakan tanpa ada celah untuk meningkatkan.

### **Refrensi**

- A.A. Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2001), hal. 56
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung. Hal. 117,120
- Aamodt, M.G. 2011. Industrial/Organizational Psychology, Sixth Edition. Belmont : Wadsworth Cengage Learning.
- Agus Dwi Nugroho., dan Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol.19, No.2.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press.hal 26
- Flippo, Edwin B. 2016. Personel Management (Manajemen Personalialia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, Hal. 127-129
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPF,hal. 52
- Luthans, F. 2014. Organization Behavior. New York: McGraw Hill International.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPF, hal. 56
- Mulyadi, D. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.
- McShane, Steven L, & Von Glinow, Mary Ann. (2010). Organizational Behavior:Emerging Knowledge and Practice for the Real World. New



York: The McGraw-Hill Company.

Malayu Hasibuan.S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal.76

Nurjaman, Kadar. (2014). Manajemen Personalia. Bandung : CV Pustaka Setia, hal. 179

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.

Robbins, 2012, Perilaku Organisasi ed 12,,: Salemba Empat, Jakarta. Hal. 22

Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press. Hal. 837

Setiyana, V.Y. (2013). Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah, Vol. 01, No.2.

Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan V. Alfabeta. Bandung.

\_\_\_\_\_. 2012. *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

\_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan 20. Alfabeta. Bandung.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.