

PENGARUH KOMITMEN KERJA, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SPINNING III PT. APAC INTI CORPORA

Muchammad Ali Huson¹, Rodhiyah² dan Reni Shinta Dewi³

alihuson21@gmail.com

ABSTRACT

The need for human resources are not small and labor requirements vary with the complex challenges of the work is a problem for a company. PT. APAC INTI CORPORA engaged in textiles that need to maintain human resources work in order to meet the quantity and quality of the product. However, in 2013 the production and performance of any inconsistency unfavorable assessments on the performance of the employee.

The purpose of research to determine the effect of work commitment, job stress, and work discipline on employee performance Spinning Part III PT. APAC INTI CORPORA. This research method is explanatory, data collection through interviews with questionnaires. Proportionate stratified random sampling technique is used with a sample of 87 people. The analysis technique used was qualitative and quantitative. Quantitative analysis using validity, reliability test, correlation coefficient, simple and multiple regression analysis, the coefficient of determination, cross tabulation, and tests of significance.

Categorization work commitment is high, but there are some that in the low category. Employee stress is low, but there is still residing in the high category. Discipline employees in good condition, although there is still a lack of good condition. The level of employee performance is good, but there are still employees who have low performance. Results and discussion showed the higher commitment to work, the higher the performance of employees, reduced work stress, the higher the performance of employees, and the better labour discipline, the higher the performance of employees, simultaneously work commitment, work stress, and labour discipline affect employee performance.

Companies must increase loyalty to employees, to put forward a conducive atmosphere in work activities, and socializing with good rules, provide counseling regarding the standards and efficiency of work, and the need for further research by the company or outside parties on other variables such motivation, job satisfaction, training work, which can affect employee performance improvement.

Keywords : *work commitment, work stress, labour discipline, employee performance.*

ABSTRAK

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang tidak sedikit serta kebutuhan tenaga kerja yang sangat beragam dengan tantangan pekerjaan yang kompleks merupakan masalah tersendiri bagi sebuah perusahaan. PT. APAC INTI CORPORA yang bergerak dibidang tekstil sehingga perlu menjaga sumber daya manusia yang bekerja agar mampu memenuhi kuantitas dan kualitas produk. Namun, pada tahun 2013 terjadi inkonsistensi kinerja produksi dan adanya penilaian yang kurang baik pada kinerja karyawan.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Spinning III PT. APAC INTI CORPORA. Metode penelitian ini adalah *explanatory*, teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan kuesioner. Teknik *proportionate stratified random sampling* digunakan dengan sampel 87 orang. Teknik analisis yang dipakai adalah kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, analisis regresi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, tabulasi silang, serta uji signifikansi.

Kategorisasi komitmen kerja tergolong tinggi, namun ada beberapa yang dalam kategori rendah. Stres kerja karyawan tergolong rendah, namun masih ada yang berada dalam kategori tinggi. Disiplin kerja karyawan dalam kondisi baik, meskipun masih ada yang kondisinya kurang baik. Tingkat kinerja karyawan baik, namun masih ada karyawan yang memiliki kinerja rendah. Hasil dan pembahasan menunjukkan semakin tinggi komitmen kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, menurunnya stres kerja maka semakin tinggi kinerja

karyawan, dan semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, secara simultan komitmen kerja, stres kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan harus meningkatkan loyalitas kepada karyawan, lebih mengedepankan suasana yang kondusif dalam kegiatan kerja, dan mensosialisasikan aturan dengan baik, memberikan penyuluhan mengenai standart dan efisiensi kerja, serta perlunya lanjutan penelitian oleh perusahaan atau pihak luar mengenai variabel bebas lain misalnya motivasi, kepuasan kerja, pelatihan kerja, yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci : Komitmen kerja, Stres kerja, Disiplin kerja, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang tidak sedikit serta kebutuhan tenaga kerja yang sangat beragam dengan tantangan pekerjaan yang kompleks merupakan masalah tersendiri bagi sebuah perusahaan. Berbagai keterampilan yang dimiliki para tenaga kerja akan dihadapkan berbagai persoalan yang sangat rumit sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang berkompeten pada bidangnya masing - masing agar kinerja baik dan menghasilkan *output* yang diharapkan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi, tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. (Campbell, 1998 dalam buku Khaerul Umam, 2010 : 186).

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kinerja yang ditetapkan perusahaan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan. (Sulistiyani, 2003 : 223).

Kegiatan mengukur atau menilai untuk menetapkan seorang karyawan sukses atau gagal untuk melaksanakan pekerjaannya dengan mempergunakan standar pekerjaan tolok ukurnya (Nawawi 2003, dalam buku Didit Dharmawan, 2013 : 178). Menurut Robbins and Judge (2011 : 106 - 123) dipengaruhi beberapa faktor antara lain kepuasan kerja, motivasi, komitmen kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Selain itu menurut (Sasono, 2004 : 5) stres kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, mempunyai pengaruh positif dan negatif.

Pengelolaan tenaga kerja yang baik sangat mempengaruhi kinerja dari perusahaan, tenaga kerja akan merasa diapresiasi dengan baik dan layak oleh perusahaan mereka bekerja. Komitmen kerja yang sangat tinggi menjadikan kinerja perusahaan menjadi baik, sehingga komitmen kerja mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja perusahaan itu sendiri. (Allen & Mayer 1997, dalam buku Khaerul Umam, 2009 : 262) menyatakan bahwa komitmen organisasi ini dipengaruhi juga oleh karakteristik pribadi pekerja, meliputi gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya pekerja bekerja pada organisasinya. Dari sudut organisasi, karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan pada perusahaan tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan. (Angel, Steers 1991, dalam buku Sopiah, 2008 : 166).

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Terry Beehr & John Newman, Rice (dalam Khaerul Umam, 2009 : 215), stres kerja didasari oleh tiga gejala stres pada individu yaitu ditandai gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku. Sifat dari stres belum tentu negatif tetapi juga dapat berupa sesuatu yang positif dengan batasan stres tersebut ringan dan dalam jangka waktu yang pendek. Jadi stres kerja adalah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek. (Cooper, 1994 dalam Khaerul Umam, 2009 : 203). Adanya tekanan

¹Muchammad Ali Huson, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, alihuson21@gmail.com

²Dra. Rodhiyah, SU., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S. Sos, M. Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

pekerjaan yang diterima, diharapkan dapat menjadi pemicu atau dorongan agar pekerja bekerja lebih bersemangat lagi dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Selain itu disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Nitisemito (dalam Didit Darmawan, 2013 : 41) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan – peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Spinning III PT. APAC INTI CORPORA”**.

Berdasarkan pada permasalahan yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh antara komitmen kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

KAJIAN TEORI

Komitmen Kerja

Menurut O'Reilly (dalam buku Sopiah, 2008 : 156), komitmen kerja adalah ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetian dan perasaan percaya terhadap nilai - nilai organisasi. Sedangkan menurut Mowday (dalam buku Sopiah, 2008 : 155), komitmen kerja adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. komitmen kerja mencakup kebanggaan anggota, kesetian anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

Dari pengertian komitmen kerja yang telah dijabarkan sehingga diperoleh kesimpulan bahwa komitmen kerja (Sopiah, 2008 : 157) adalah adanya suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan : 1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi. 2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi. 3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. (Mangkunegara, 2001 : 157). Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Selain itu menurut (Sasono, 2004 : 5) stres kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, mempunyai pengaruh positif dan negatif. Pada pengaruh positif berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan sedangkan pada dampak negatif stres yang tinggi mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yang drastis. Sedangkan menurut Cooper 1994 (dalam buku Khaerul umam, 20009 : 203) Stres kerja adalah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek.

¹Muchammad Ali Huson, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, alihuson21@gmail.com

²Dra. Rodhiyah, SU., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S. Sos, M. Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Menurut Soewondo, 1992. Mengemukakan bahwa penyebab stres kerja terdiri atas empat hal utama, (Khaerul Umam, 2009 : 211) yaitu :

1. Kondisi dan situasi pekerjaan
2. Pekerjaannya
3. *Job requirement* seperti status pekerjaan dan karir yang tidak jelas
4. Hubungan interpersonal

Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito 1992 (dalam buku Didit Darmawan, 2013 : 41) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Hasibuan (2006 : 193), kedisiplinan dapat didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Sehingga kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dan kesediaan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Kinerja Karyawan

Landasan yang sebenarnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja merupakan bahan evaluasi bagi pimpinan atau manajer.

Menurut Milner, 1992 (dalam buku Khaerul Umam, 2009 : 187) “Kinerja karyawan sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran serta merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi yang membutuhkan standarisasi yang jelas. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006 : 94) menerangkan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga adanya pengaruh antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. APAC INTI CORPORA.
2. Diduga adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. APAC INTI CORPORA.
3. Diduga adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. APAC INTI CORPORA.
4. Diduga adanya pengaruh antara komitmen kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. APAC INTI CORPORA.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian *eksplanatory research*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert atau *likert scale*.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian spinning III PT. APAC INTI CORPORA. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 87 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *proportionate stratified random sampling*.

Teknik Analisis Data

a. Analisis Data Kualitatif

Yaitu suatu teknik analisis yang pengolahan datanya dalam bentuk uraian/penggambaran tentang gejala/fenomena yang sedang diteliti.

b. Analisis Data Kuantitatif

Yaitu analisa data yang mendasarkan pada perhitungan dan pengukuran variabel-variabel yang digunakan disertai dengan penjelasan terhadap hasil yang telah diperoleh dari perhitungan tersebut menggunakan metode statistik/perhitungan dengan menggunakan angka-angka/rumus-rumus sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk menguji apakah alat yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008 : 129). Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS yang dilihat berdasarkan *corrected item-total correlation*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama (Ghozali, 2005 : 41). Sama dengan uji validitas, uji reliabilitas dalam penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

3. Koefisien Korelasi

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh variabel uji independen terhadap variabel dependen.

4. Analisis Regresi

a. Analisa Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh langsung masing-masing variabel bebas (komitmen kerja, stres kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

b. Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi linear berganda.

5. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengukur presentase variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen (X).

6. Uji Signifikansi

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005 : 93).

b. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Penelitian

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan Hipotesis
		Korelasi	Determinasi	t Hitung	F Hitung	
1	Komitmen kerja terhadap Kinerja karyawan	0,622	37,9%	7,321	-	Ha diterima
2	Stres kerja terhadap Kinerja karyawan	0,581	33%	-6,586	-	Ha diterima
3	Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan	0,572	32%	6,437	-	Ha diterima
4	Komitmen kerja, Stres kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan	0,736	52,5%	-	32,738	Ha diterima

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa seluruh nilai t hitung dari setiap variabel > t tabel (1,9883). Pengaruh yang terbesar pada uji t adalah pada pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung (32,738) > F tabel (2,715).

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penilaian sebagian besar responden terhadap komitmen kerja tergolong tinggi, namun masih ada yang berada dalam kategori rendah (7%). Penilaian sebagian besar responden terhadap stres kerja tergolong rendah, namun masih ada yang berada dalam kategori tinggi (3%). Penilaian sebagian besar responden terhadap disiplin kerja tergolong tinggi, namun masih ada yang berada dalam kategori rendah (5%). Penilaian sebagian responden terhadap kinerja karyawan tergolong tinggi, namun masih ada yang berada dalam kategori rendah (6%).
2. Komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. APAC INTI CORPORA, artinya apabila komitmen kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Indikator-indikator yang masih rendah (kebanggaan dan kesetiaan) harus ditingkatkan agar kinerja karyawan lebih meningkat. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen kerja (X_1)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 37,9%.

3. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. APAC INTI CORPORA, artinya apabila stres kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan menurun, begitu pula sebaliknya. Indikator-indikator yang masih tinggi (konflik dan beban kerja) harus diturunkan agar kinerja karyawan lebih meningkat. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 33%.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. APAC INTI CORPORA, artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Indikator-indikator yang masih rendah (melaksanakan tugas dan melaksanakan kebijakan atasan) harus ditingkatkan agar kinerja karyawan lebih meningkat. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 32%.
5. Komitmen kerja, stres kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. APAC INTI CORPORA. Hal ini terbukti melalui penelitian dengan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 52,5%, dan yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel komitmen kerja dengan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 37,9%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Peningkatan komitmen kerja secara keseluruhan diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan dengan cara meningkatkan rasa kebanggaan dan kesetiaan pada karyawan terhadap perusahaan dengan cara melakukan apel diawal dan diakhir proses kerja untuk memberikan pemahaman mengenai semangat kerja didalam perusahaan.
2. Menurunkan stres kerja secara keseluruhan diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan konflik dan beban kerja yang masih tinggi dengan cara membuat suasana pada waktu kerja lebih kondusif dan memberikan waktu istirahat sejenak pada waktu proses kerja
3. Harus ada upaya untuk meningkatkan lagi kedisiplinan kerja agar lebih tertib dari sebelumnya. Aturan – aturan tersebut harus disosialisasikan dengan baik kepada seluruh karyawan di setiap bagian, sehingga dapat terjadi persamaan pemahaman antara karyawan dengan pimpinan. Dengan begitu diharapkan dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.
4. Peningkatan kinerja karyawan diperlukan dengan mempertimbangkan standart dan efisiensi hasil kerja. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan pemberian penyuluhan dan pelatihan mengenai cara kerja yang cepat dan meminimalkan kesalahan pada proses produksi agar tidak terjadi barang yang rusak atau disortir dan menghasilkan produk diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang. dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, Liang. (2002). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty.
- Hadi, Sutrisno. 1990. *Metode Survei*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

¹Muchammad Ali Huson, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, alihuson21@gmail.com

²Dra. Rodhiyah, SU., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S. Sos, M. Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex. 2001. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : CV. Citra Media.
- Priyanto, Duwi. 2010. *Teknik mudah analisis data penelitian dengan spss*. Yogyakarta : Penerbit Gave Media.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif : Menggunakan Prosedur SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stres Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Singarimbun. 1995. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Liberty.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sukarna. 1992. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Wirawan. 2009. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset
- Yusuf Suit-Almasdi. 1996. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

¹Muchammad Ali Huson, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, alihuson21@gmail.com

²Dra. Rodhiyah, SU., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S. Sos, M. Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro