

HUBUNGAN ANTARA PRESTASI KERJA PEGAWAI, ELASTISITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA (STUDI PADA DINAS PERKEBUNAN PROVINSI SULAWESI UTARA)**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK PERFORMANCE EMPLOYEES, WORK ELASTICITY AND JOB SATISFACTION (A STUDY IN THE LOCAL OFFICE OF PLANTATIONS NORTH SULAWESI PROVINCE)**

Oleh :

Lidya Djuwita Pratiwi Canon¹
Victor P. K. Lengkong²
Rita N. Taroreh³

**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi**

E-mail:

¹withacanon18@gmail.com²VictorP.KLengkong@unsrat.ac.id³rita.taroreh@yahoo.com

Abstrak: Setiap organisasi mempunyai sasaran, baik untuk jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Sasaran-sasaran ini dirumuskan dalam bentuk visi, misi, dan tujuan yang kesemuanya dirancang untuk kepentingan kemajuan organisasi tersebut. Di dalam dunia kerja sendiri, prestasi kerja sangatlah di perhitungkan, hal ini di dasarkan dengan adanya penilaian kinerja yang berlaku di masing-masing kantor. Hingga dalam hal ini apabila prestasi kerja seorang pegawai/karyawan baik otomatis akan berpengaruh juga dalam kinerja. Tujuan dari penelitian ini Untuk mengetahui hubungan antara prestasi kerja pegawai, elastisitas kerja dan kepuasan kerja di dalam Kantor Dinas Provinsi Sulawesi Utara. Metode yang digunakan adalah analisis Chi-Square. Sampel yang digunakan sebanyak 23 pegawai dengan metode purposive sampling. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dan elastisitas kerja tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Prestasi kerja tidak memiliki hubungan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Elastisitas kerja tidak memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : *Prestasi Kerja, Elastisitas Kerja, Kepuasan Kerja.*

Abstract: Every organization have targets, whether they are short-term, medium or long-term targets. These objective are formulated in the form vision, mission, and objectives which were all, work performance is much considered, this is based on the performance appraisal done in each office. They in this case if the work performance so a civil servant and employees are good, it will automatically affect the performance as well. The purpose of research is to really the relationship between work performance of employees, elasticity of work and employee satisfaction in the Office of Plantations Departement North Sulawesi Province. Method used is the chi-square analysis. The sample used were 23 employees with the purposive sampling. The result of the research indicated that work performance does not have a positive and significant impact on job satisfaction. Elasticity of work have significant a relationship with job satisfaction.

Keywords: *Work Perfomance, Elasticity of Work, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Setiap organisasi mempunyai sasaran, baik untuk jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Sasaran-sasaran ini dirumuskan dalam bentuk visi, misi, dan tujuan yang kesemuanya dirancang untuk kepentingan kemajuan organisasi tersebut. Salah satu sasaran dalam organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi. Selain itu SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Di dalam dunia kerja sendiri, prestasi kerja sangatlah di perhitungkan, hal ini di dasarkan dengan adanya penilaian kinerja yang berlaku di masing-masing kantor. Hingga dalam hal ini apabila prestasi kerja seorang pegawai/karyawan baik otomatis akan berpengaruh juga dalam kinerja. Bila hal itu terjadi maka seorang pegawai/karyawan akan mendapatkan reward dari hasil kerjanya tersebut, biasanya reward akan berbentuk apa saja tetapi yang paling sering ialah ditambahkannya tunjangan kerja. Maka hal itu pula akan berpengaruh akan kepuasan seseorang di dalam pekerjaan. Berbicara mengenai prestasi kerja, di dalam organisasi ada beberapa individu yang memiliki pekerjaan tambah di luar pekerjaan yang telah di wajib di dalam kantor. Seperti memegang jabatan di dalam kantor atau sebagainya, maka hal ini bisa juga berpengaruh akan tingkat upah yang sedang berlaku di dalam kantor, melihat hal itu maka perbedaan besar tingkat upah cukup berpengaruh dalam hal kinerja, prestasi serta kepuasan suatu individu di dalam kantor.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk

1. Mengetahui hubungan antara prestasi kerja pegawai dan kepuasan kerja di kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sulut.
2. Mengetahui hubungan antara elastisitas kerja dan kepuasan kerja di kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sulut.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sinambela (2016:7) yang dikutip dalam buku berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, pengelolaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

Prestasi Kerja

Arbana (2016) mendefinisikan Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Dengan demikian, prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan.

Elastisitas Kerja

Permintaan tenaga kerja di dasarkan dari permintaan produsen terhadap input tenaga kerja sebagai salah satu input dalam proses produksi. Produsen mempekerjakan seseorang dalam rangka membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Apabila permintaan konsumen terhadap barang atau jasa yang diproduksi meningkat, maka pengusaha terdorong untuk meningkatkan produksinya melalui penambahan input, termasuk input tenaga kerja, selama manfaat dari penambahan produksi tersebut lebih tinggi dari tambahan biaya karena penambahan input. Dengan kata lain, peningkatan permintaan tenaga kerja oleh produsen,

tergantung dari peningkatan permintaan barang dan jasa oleh konsumen. Dengan demikian permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan dari permintaan output (McConnell, 1995; Ruby, 2003).

Kepuasan Kerja

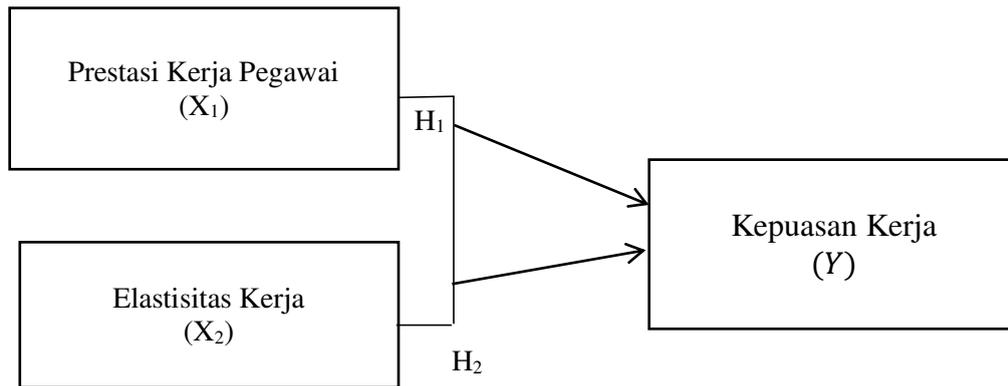
Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:290) berpendapat bahwa Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Penelitian Terdahulu

M. Yarid, dkk (2013), meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Administrasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Politeknik Negeri Lhoseumawe Aceh” Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap prestasi pegawai administrasi Politeknik Negeri Lhokseumawe, Aceh baik secara parsial maupun simultan. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*), dengan koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut *Standardized coefficients*. Hasil penelitian menunjukkan semua variabel diterima dan secara statistik juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Politeknik Negeri Lhokseumawe Aceh.

Abraham Nuril Fajri, dkk (2015), meneliti tentang “Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya-Jawa Timur)”. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dari penelitian ini ada empat, pertama untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh promosi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh promosi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Ketiga untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Dan yang keempat untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh promosi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Garam (Persero). Teknik analisis data yang digunakan adalah uji normalitas linieritas, sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan uji *path* (jalur). Hasilnya menunjukkan ditarik kesimpulan untuk direkomendasikan sebagai bahan pertimbangan agar pelaksanaan promosi dapat diterapkan dengan baik di perusahaan, dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan demi tercapainya tujuan bersama di dalam perusahaan PT. Garam (Persero).

Saina Nur (2013), meneliti tentang “Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Khairun baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey pada Pegawai Negeri Sipil di Universitas Khairun Ternate dengan sampel penelitian sebanyak 105 orang. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan teknik deskriptif verifikatif. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa konflik, stress kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, selain itu konflik secara parsial berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi konflik yang dimiliki akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber :Kerangka Penelitian, 2017***Hipotesis**

Hipotesis penelitian ini adalah :

H₁ : Diduga Prestasi Kerja Pegawai tidak berhubungan dengan Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Utara.

H₂ : Diduga Elastisitas Kerja tidak berhubungan dengan Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan yaitu di Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Utara yang berlokasi di Kompleks Perkantoran Kalasey Dua, Pineleng Kalasey Dua Mandolang Kabupaten Minahasa Sulawesi Utara. Waktu Penelitian di mulai sejak bulan Januari 2017 hingga April 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:148). Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Utara dengan jumlah pegawai sebanyak 217 orang. Sampel peneliti memilih menggunakan teknik non-probability sampling yang dilakukan secara purposive sampling. Purposive sampling yaitu pengambilan sampel secara sengaja. Sampel yang digunakan yaitu pegawai yang memiliki pangkat / golongan IIIId yang berjumlah sebanyak 23 orang.

Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Dengan demikian, prestasi kerja karyawan berarti

- prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan. (Arbana, 2016).
2. Elastisitas Kerja adalah lapangan pekerjaan yang sudah di duduki (employment) dan masih lowongan (vacancy). Lebih jauh di jelaskan bahwa dalam teori kesempatan kerja di kenal istilah elastisitas pemerintah akan tenaga kerja yang diartikan sebagai prestase perubahan permintaan akan tenaga kerja sehubungan dengan perubahan permintaan akan tenaga kerja yang disebabkan dengan perubahan satu persen pada tingkat upah. (Sumarsono, 2003:41)
 3. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya menegenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. (Husain Umar, 2008 : 213)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Komposisi Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur	Jumlah	Prestase
1.	12-19 Tahun	-	-
2.	20-26 Tahun	-	-
3.	27-36 Tahun	-	-
4.	37-46 Tahun	8 Orang	35%
5.	> 47 Tahun	15 Orang	65%
	Total	23 Orang	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017.

Tabel 1 Menunjukan bahwa yang paling bayak menjadi responden adalah jumlah responden yang berumur > 47 tahun berjumlah 15 orang dengan presentase 65% dan untuk umur 37-46 tahun memiliki jumlah sebesar 8 orang dengan presentase 35%.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Saat Uji Validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang tidak diketahui. Uji validitas yang digunakan adalah dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Suatu indikator pernyataan dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Status
Kepuasan Kerja	Y1	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,000	0,05	Valid

Y3	0,006	0,05	Valid
Y4	0,001	0,05	Valid
Y5	0,000	0,05	Valid
Y6	0,000	0,05	Valid
Y7	0,006	0,05	Valid
Y8	0,000	0,05	Valid
Y9	0,000	0,05	Valid
Y10	0,003	0,05	Valid
Y11	0,003	0,05	Valid
Y12	0,000	0,05	Valid
Y13	0,000	0,05	Valid
Y14	0,003	0,05	Valid
Y15	0,003	0,05	Valid
Y16	0,000	0,05	Valid
Y17	0,000	0,05	Valid
Y18	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Olahan (2017)

Tabel 2 Menunjukkan penjelasan secara terperinci valid atau tidaknya kuisioner penelitian penulis. Validitas dapat dilihat dengan melihat besarnya *probability* dari hasil pengeolahan data. Jika nilai *probability* (sig) lebih kecil dari 0,05 (*Alpha*) artinya pernyataan kuisioner valid, jika lebih besar berarti pernyataan kuisioner tidak valid.

Ghozali (2009:47) mengatakan yang dimaksud dengan reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur objek yang sama. Pengujian dapat menggunakan metode *Alfa cronbach*, dengan cerita *Alfa cronbach* dari masing-masing variabel lebih dari 0.6 maka alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

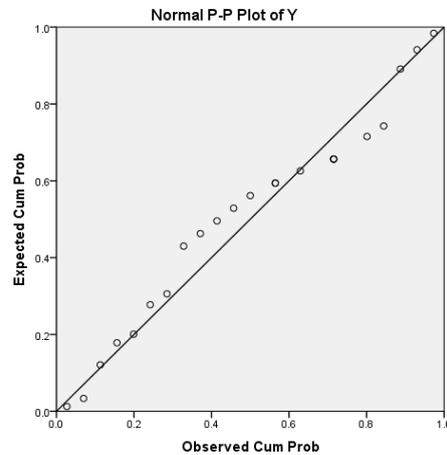
No.	Variabel	Cronch Alpha	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	0,765	Reliabel

\Sumber: Data Olahan (2017)

Pada tabel 3 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrument variabel dinyatakan reliable karena memiliki croanbach alpha > 0,6.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Deteksi adanya normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumber diagonal dari grafik.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan (2017)

Berdasarkan Gambar 1 Dapat dilihat bahwa pernyataan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas dilihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Chi-Square Elastisitas Kerja dan Kepuasan Kerja

Tabel 3. Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.749 ^a	2	.253
Likelihood Ratio	2.165	2	.339
Linear-by-Linear Association	2.008	1	.156
N of Valid Cases	23		

Sumber: Data Olahan (2017)

Dari data tabel di atas, pearson chi square memiliki nilai asymp. Sig. sebesar 0.253 dengan df sebesar 2. Untuk nilai likelihood ratio sebesar 0.339 nilai df sebesar 2 dan nilai linear by linear association sebesar 0.156 memiliki nilai df sebesar 1.

Uji Chi-Square Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Tabel 3. Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.749 ^a	2	.253
Likelihood Ratio	2.165	2	.339
Linear-by-Linear Association	2.008	1	.156
N of Valid Cases	23		

Sumber: Data Olahan (2017)

Dari hasil data tabel di atas menunjukkan nilai pearson chi-square untuk asymp. Sig. prestasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 0.253 dengan nilai df sebesar 2 dan nilai likelihood ratio sebesar 0.339, nilai df 2 dan linear by linear association sebesar 0.156 dengan nilai df 1.

Pembahasan

Hubungan Antara Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Hasil analisis chi-square menunjukkan bahwa hubungan prestasi kerja dan kepuasan kerja tidak memiliki hubungan antara satu dengan yang lain. Hal ini bisa di lihat dari angka Asymp. Sig. yaitu sebesar $0,253 > 0,05$. Artinya dalam penelitian prestasi kerja tidak mempengaruhi apa-apa terhadap kepuasan kerja yang ada di kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sulut. Penelitian ini di dukung dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Abraham Nuril Fajri, dkk (2015) yang dimana judul penelitian ialah pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa ternyata prestasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam penelitian ini bisa di lihat dari variabel pendukung lainnya yang juga memiliki kaitan yaitu variabel promosi yang dimana semakin tinggi tingkat suatu promosi jabatan, maka tingkat prestasi kerja pun akan mengalami perubahan dan hal tersebut juga akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja.

Hubungan Antara Elastisitas Kerja dan Kepuasan Kerja

Hasil analisis chi-square terhadap variabel elastisitas kerja dan kepuasan kerja juga tidak memiliki hubungan yang sama. Dengan melihat hasil nilai dari angka Asymp. Sig. sebesar $0,253 > 0,05$. Penelitian ini di dukung juga dengan penelitian dari Mahyudin (2010) dengan judul penelitian ialah Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja Kekakuan Upah Rill Sektoral di Sulawesi Selatan yang menjelaskan bahwa elastisitas permintaan tenaga kerja atas perubahan upah rill sektoral di Sulawesi selatan bersifat inelastis, yang artinya proporsi perubahan upah hanya berpengaruh kecil terhadap permintaan tenaga kerja. Dalam penelitian ini yang di maksud dengan upah rill ialah tingkat kepuasan kerja dilihat dari tingkat pembayaran upah/ gaji.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Prestasi kerja dan elastisitas kerja secara bersama tidak memiliki hubungan atau tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Prestasi kerja tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dengan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,253.
3. Elastisitas kerja tidak memiliki hubungan dengan variabel kepuasan kerja yang dimana nilai Asymp. Sig. ditunjukkan dengan nilai 0,253.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Pihak Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sulut harus kembali melihat apakah para pegawai puas atau tidak dengan hasil yang mereka dapatkan setelah diberikan tanggung jawab pekerjaan. Baik tanggung jawab pekerjaan yang berskala besar maupun berskala kecil sekalipun.
2. Selain itu pihak kantor juga harus lebih menunjang peralatan-peralatan kantor agar supaya nantinya para pegawai bisa nyaman untuk bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya sebatas prestasi kerja dan elastisitas kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berhubungan terhadap kepuasan kerja yang belum di ungkap berapa besar pengaruhnya, diharapkan dapat dilakukan oleh penelitian selanjutnya dalam menguji faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arbana, Mujiati dan Mudiarta. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha ilmu, Bali.
- Abraham N. F., Hamidah N. U., dan Ika R. 2015. *Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya-Jawa Timur*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.29, No.1 URL: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id//>
- Ghozali, Iman. 2009. *Aplikasi analisis multivarivate dengan program SPSS*. Edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- M. Yazid AR, S. Musnadi, dan S. Chan. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Administasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Politeknik Negeri Lhoseumawe Aceh*. Jurnal Manajemen. Vol. 2 No. 1. November 2013. ISSN: 2302-0199 URL: <http://prodipps.unsyian.ac.id//>
- Mahyuddin dan Majdah M. Zain. 2010. *Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja dan Kekakuan Upah Rill Sektroal di Sulawesi Selatan*. Jurnal Argo Ekonomi. Vol.28. No. 2. Oktober 2010. ISSN: 0216-9053 URL: <http://ejurnal.litbang.pertanian.go.id//>
- Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Penerbit PT Grasindo, Jakarta.

McConnell, John J. dan Henri Servaes. 1995. "Equity Ownership and the Two Faces of Debt". *Journal of Financial Economics*. Vol. 39, hal 131-157.

Saina Nur. 2013. *Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate*. Jurnal EMBA. Vol. 1 No. September 2013. ISSN: 2303-1174. URL: <http://ejournal.unsrat.ac.id//>

Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan*. Penerbit Graha Ilmu, Jember.

