

**PENGARUH STRESS KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TANIMAS EDIBLE
OIL MEDAN**

**Celine,¹ Cut Fitri Rostina,² Vinny Dessywati,³ Darwin,⁴ Valentino
Guandinata⁵**

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Email: cutfitri@unprimdn.ac.id²⁾

RINGKASAN - Penelitian dilakukan di PT. Tanimas Edible Oil Medan mengalami penurunan kinerja ini disebabkan oleh stress kerja yang dialami karyawan, kurangnya kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas, dan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan. Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh dengan populasi 132 orang karyawan yang berada pada PT. Tanimas Edible Oil Medan, dimana 132 orang karyawan akan dijadikan sampel dan 30 orang dijadikan sample untuk uji validitas dan uji reliabilitas berada pada PT. Green Product Indonesia. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan melalui seluruh kriteria uji normalitas, multikolinearitas, heterokedasitas. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 31,6. Memiliki arti sebesar 31,6% variabel stres kerja, kompetensi dan kompensasi mempengaruhi variabel kinerja dengan persentase 31,6%. Untuk 68,4% dijelaskan oleh variabel lain dimana tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti deskripsi pekerjaan, komunikasi kerja, *punishment* (hukuman) dan sebagainya. Dengan nilai uji F dapat ditentukan nilai F_{tabel} 3,07 dengan perbandingan F_{hitung} 21,155. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, kompetensi dan kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dan penting terhadap kinerja secara simultan pada PT. Tanimas Edible Oil Medan.

Kata kunci : Stres Kerja, Kompetensi Kerja, Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan

¹ Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

² Dosen Universitas Prima Indonesia

³ Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

⁴ Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

⁵ Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

PENDAHULUAN

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang diraih seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Motivasi dan kemampuan merupakan fungsi dari kinerja.

Kinerja yang stabil memperlihatkan kemampuan karyawan di dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan sesuai dengan harapan dari perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Menurunnya kinerja karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan salah satunya di duga karena faktor stress yang membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi sehingga menyebabkan karyawan yang tidak dapat menahan stress kerja menjadi tidak betah dan memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri dimana pihak HRD pada PT. Tanimas Edible Oil Medan kurang memperhatikan kompetensi karyawan dalam menempatkan posisi kerja dan divisi karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan.

Selain stress kerja dan kompetensi, penurunan kinerja karyawan dapat disinyalirkan karena faktor kompensasi finansial.

Pemberian kompensasi finansial pada PT. Tanimas Edible Oil Medan berupa insentif dan tunjangan dinilai karyawan kurang adil dan merata karena sebagian karyawan memperoleh tunjangan yang tidak sama.

KAJIAN TEORI

1. Teori Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Sunyoto (2013:215) mengatakan bahwa, stress merupakan tekanan yang dialami oleh karyawan yang terjadi karena kondisi lingkungan yang berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Badeni (2014:70) mengatakan bahwa, jika kinerja menurun terjadi karena stres menyebabkan kinerja menjadi menurun.

2. Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut Torang (2014:53), kompetensi sebagai suatu kemampuan dari karyawan secara individu yang dipengaruhi oleh pengalaman dan pengetahuan di dalam pekerjaan.

Sedarmayanti (2015:127) mengatakan bahwa, kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik.

3. Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Bangun (2012:255) mengatakan bahwa, kompensasi menjadi stimulus yang akan membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan dan mengurani perputaran tenaga kerja

Menurut Samsuddin (2006:188), pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

METODE PENELITIAN

PT. Tanimas Edible Oil Medan berlokasi di Jl. Multatuli, Komplek Multatuli Indah Bl. E/46, AUR, Medan Maimun. Penelitian dilaksanakan di bulan September 2020 hingga selesai.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Lehmann dalam (Yusuf, 2016:62) "Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan tujuan penelitian dengan sistematis sesuai dengan fakta, situasi dan populasi tertentu dalam menggambarkan fenomena yang terjadi"

Sifat penelitian dalam penelitian ini adalah bersifat eksplanatory. Menurut Sudaryono (2014:38) penelitian eksplanatori dilakukan ketika belum ada atau belum banyak penelitian dilakukan terhadap masalah yang bersangkutan.

Menurut Sugiyono (2011:80), populasi sebagai bagian objek dari generalisasi yang mempunyai kriteria tertentu untuk diambil kesimpulannya. Penentuan populasi dalam penelitian menggunakan sampling jenuh sejumlah 132 orang karyawan dan 30 orang diuji validitas dan uji reliabilitas berada pada PT. Green Product Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1

Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	132	12.00	29.00	18.9318	3.65746
Kompetensi	132	24.00	47.00	35.5606	4.42280
Kompensasi	132	15.00	37.00	27.1515	4.13232
Kinerja	132	18.00	45.00	34.1894	5.42701
Valid N (listwise)	132				

Sumber: Pengolahan data SPSS (2021)

Berikut akan dijelaskan analisa statistik pada berikut ini.

- Untuk stres kerja, maka $N = 132$, maka nilai *min* = 12 dari responden 60, nilai *max* = 29 dari jawaban pada nomor 88 dan 89, pada nilai *mean* = 18,93 dan *standard deviation* = 3,65746.
- Untuk kompetensi, maka $N = 132$, maka nilai *min* = 24 dari responden bernomor 121, maximum = 47 dari jawaban pada nomor 47 dan 48, pada nilai *mean* = 35,56 dan nilai dari *standard deviation* = 4,42280.
- Untuk kompensasi, maka $N = 132$, maka nilai *min* = 15 dari responden bernomor 122, nilai *max* = 37 dari jawaban pada nomor 76, pada nilai *mean* = 27,15 dan *standard deviation* = 4,13232.
- Untuk kinerja karyawan, maka $N = 132$, maka nilai *min* = 18 dari responden bernomor 59, nilai *max* = 45 dari jawaban pada nomor 8 dan 9, pada nilai *mean* = 34,18 dan *standard deviation* = 5,42701.

Karakteristik Responden

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	(%)
1	Laki-laki	70	53.03
2	Perempuan	62	46.97
	Jumlah	132	100

Sumber: Pengolahan data SPSS (2021)

Pada tabel terlihat jenis kelamin laki laki dengan jumlah 70 (53,03%) dan perempuan dengan jumlah 62 orang (46,97%). Tenaga kerja pria lebih dibutuhkan untuk perusahaan karena lebih dominan untuk melakukan pekerjaan.

Tabel 3

Karateristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	%
1	20-30	73	55.30
2	31-50	45	34.09
3	> 50	14	10.61
	Total	132	100.00

Sumber: Pengolahan data SPSS SPSS (2021)

Pada tabel terlihat usia 20-30 dengan jumlah 73 (55,30%), 31-50 sebanyak 45 orang (34,09%) dan diatas 50 tahun sejumlah 14 orang (10,61%). Usia yang dominan muda menunjukkan perusahaan mengutamakan karyawan yang masih muda dan produktif.

Tabel 4

Karateristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	(%)
1	1-3 Tahun	50	37.88
2	3-5 Tahun	62	46.97
3	> 5 Tahun	20	15.2
	Jumlah	132	100

Sumber: Pengolahan data SPSS (2021)

Pada tabel terlihat masa kerja 1-3 tahun dengan jumlah 50 (37,88%), 3-5 sebanyak 62 orang (46,97%) dan diatas 5 tahun sejumlah 20 orang (15,2%). Masa kerja 3-5 tahun menggambarkan bahwa karyawan memiliki masa kerja yang sudah lama dan cukup berpengalaman di perusahaan.

Tabel 5

Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	(%)
1	S2	5	3.79
2	S1	58	43.94
3	SMA	69	52.27
	Jumlah	132	100

Sumber: Pengolahan data SPSS (2021)

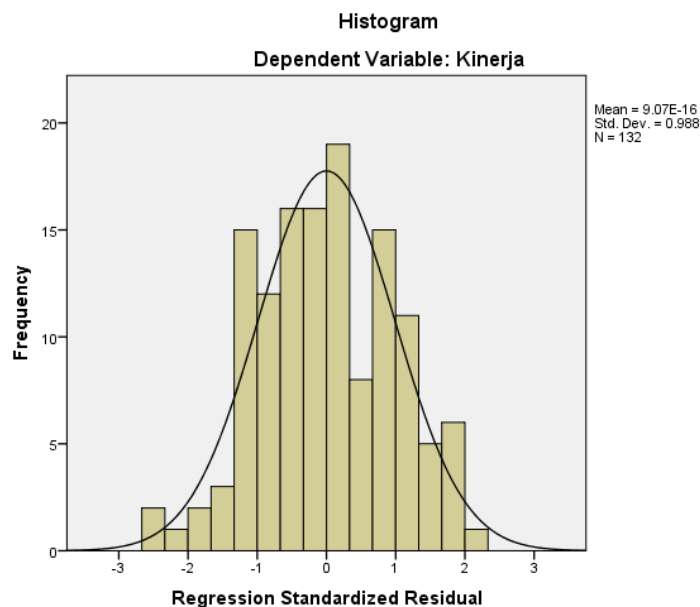
Pada tabel terlihat pendidikan S2 tahun dengan jumlah 5 (3,79%), S1 sebanyak 58 orang (43,94%) dan SMA sejumlah 69 orang (52,27%). Perusahaan lebih mengutamakan karyawan dengan pendidikan SMA karena posisi pekerjaan di perusahaan minimal adalah untuk tamatan SMA.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Grafik dan statistik di bawah digunakan untuk metode pengujian normalitas.

1. Grafik Histogram

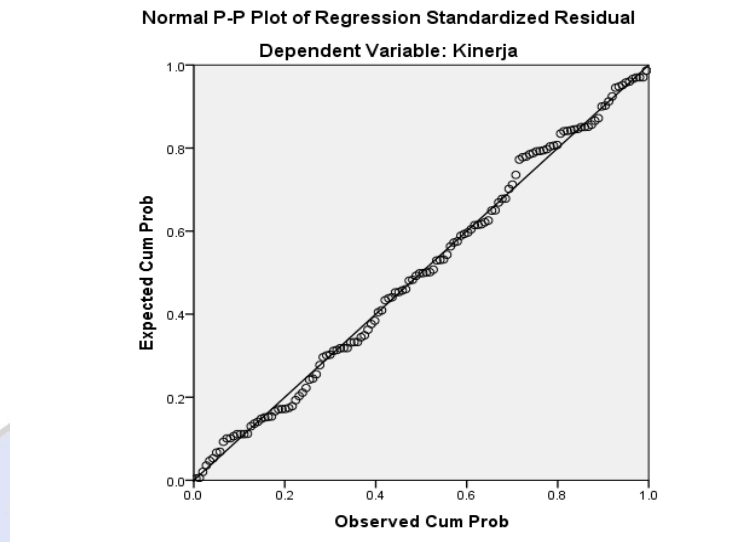


Gambar 1 Pengujian Grafik Histogram

Sumber: Pengolahan data SPSS (2020)

Dari grafik menunjukkan penyebaran data membentuk U terbalik dan menyebar dengan sisi yang baik dan sama, sehingga dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

2. Grafik Normal P-P Plot



Gambar 2 Pengujian Grafik P P Plot

Sumber: Pengolahan data SPSS (2021)

Gambar grafik menunjukkan penyebaran data mengikuti garis lurus dan bergerak naik, maka data dapat disebut memiliki distribusi yang normal.

3. Kolmogorov Smirnov Test

Kolmogorov Smirnov Test digunakan untuk melihat model ini.

Tabel 6

Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.43731996
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.044
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan data SPSS (2021)

Uji Multikolinearitas

Hasil dari nilai *tolerance* dan VIF akan diberikan oleh pengujian multikolinearitas.

Tabel 7
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja	.876	1.142
Kompetensi	.886	1.129
Kompensasi	.979	1.022

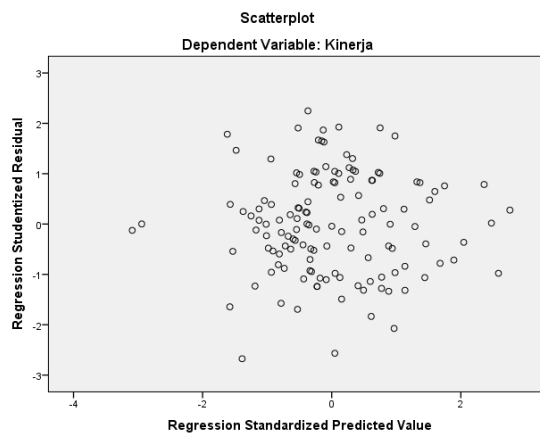
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data SPSS (2021)

Nilai pada tabel menunjukkan nilai *tolerance* untuk stres kerja $0,876 > 0,1$, kompetensi $0,886 > 0,1$ dan kompensasi $0,979 > 0,1$ sedangkan nilai VIF untuk stres kerja $1,142 < 10$, kompetensi $1,129 < 10$ dan kompensasi $1,022 < 10$ bahwa tidak terjadi korelasi antara stres kerja, kompetensi dan kompensasi.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut pengujian heterokedastisitas pada grafik dan statistik berikut.



Gambar 3 Pengujian Grafik Scatterplot

Sumber: Pengolahan data SPSS (2021)

Dari data grafik menunjukkan bahwa data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola sesuai dengan kriteria dari heterokedastisitas.

Tabel 8

Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.976	2.326		.850	.397
Stres Kerja	-.015	.067	-.022	-.229	.819
Kompetensi	.046	.055	.079	.839	.403
Kompensasi	.010	.056	.016	.181	.856

a. Dependent Variable: absut

Sumber: Pengolahan data SPSS (2021)

Pada nilai dari uji glejser 0,819, 0,403, 0,856 > 0,05. Pada hasil ini menunjukkan bahwa kriteria ini memenuhi kriteria dari uji glejser.

Hasil Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Berikut pengujian pada model regresi.

Tabel 9

Uji Analisis Data Penelitian

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.965	4.005		.740	.460
	Stres Kerja	.335	.115	.226	2.925	.004
	Kompetensi	.406	.094	.331	4.315	.000
	Kompensasi	.384	.096	.292	4.002	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data SPSS (2021)

$$\text{Kinerja Karyawan} = 2,965 + 0,335 \text{ Stres Kerja} + 0,406 \text{ Kompetensi} + 0,384 \text{ Kompensasi} + e$$

Penjelasan dari hasil regresi tersebut yaitu.

1. Kinerja bernilai sebesar 2,965 bila pada nilai *constant* 2,965 memberikan pemahaman jika stres kerja, kompetensi, kompensasi bernilai *constant*.
2. Stres kerja sebesar 0,335 dan bernilai positif, dan memiliki arti menambah nilai 1 satuan akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,335 satuan.
3. Kompetensi senilai 0,406 dan bernilai positif, dan memiliki arti menambah nilai 1 satuan akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,406 satuan.
4. Kompensasi sebesar 0,384 dan bernilai positif, dan arti menambah nilai kompensasi 1 satuan akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,384.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Berikut hasil dari koefisien determinasi.

Tabel 10
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.331	.316	4.48902

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data SPSS (2021)

Pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 31,6 yang memberikan pemahaman bahwa sebesar 31.6% dari variabel mempengaruhi kinerja karyawan

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Berikut pengujian secara simultan.

Tabel 11

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1278.900	3	426.300	21.155	.000 ^b
	Residual	2579.365	128	20.151		
	Total	3858.265	131			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, Stres Kerja

Sumber: Pengolahan data SPSS (2021)

Dengan nilai F_{table} 3.07 maka F_{hitung} 21,155. Dapat diberikan kesimpulan bahwa variabel yang diuji secara bersama sama menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yaitu stres kerja, kompetensi dan kompensasi.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Berikut untuk pengujian secara parsial

Tabel 12

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.965	4.005		.740	.460
	Stres Kerja	.335	.115	.226	2.925	.004
	Kompetensi	.406	.094	.331	4.315	.000
	Kompensasi	.384	.096	.292	4.002	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data SPSS (2021)

Nilai df = 128 adalah sejumlah 1,97867. Berikut penjelasan uji t :

1. Pada perhitungan nilai stres kerja sebesar 2,925. Perhitungan dari uji secara *partially* memiliki nilai $2,925 > 1,978$, dan *significant* $< 0,04$ maka hipotesa pertama dinyatakan benar stres kerja berpengaruh terhadap berdampak positive.
2. Pada perhitungan nilai kompetensi sebesar 4,315. Perhitungan dari uji secara *partially* memiliki nilai $4,315 > 1,978$, dan *significant* $< 0,000$ maka hipotesa kedua dinyatakan benar bahwa kompetensi berpengaruh berdampak positive.
3. Pada perhitungan nilai kompensasi sebesar 4,002. Perhitungan dari uji secara *partially* memiliki nilai $4,002 > 1,978$, dan *significant* $< 0,05$ maka hipotesa ketiga dinyatakan benar kompensasi berdampak positive.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian akhir mendapatkan kesimpulan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanimas Edible Oil Medan dengan hasil dari penelitian menunjukkan ($2,925 > 1,978$). Dengan hasil ini juga menerima hipotesis pertama (H1) sebagai hipotesis yang benar

Pembahasan hasil ini juga sama dengan teori dari Sunyoto (2013:215) mengatakan stress memiliki arti yang berbeda bagi setiap karyawan. Dengan berbagai kondisi dan lingkungan yang dihadapi akan berdampak pada kinerja dan kepuasan kerjanya.

Pada hasil penelitian ini juga didukung oleh responden dengan persentase sebesar 32% memilih dengan nilai dominan kurang berpengaruh (nilai 2) dengan responden dominan mengakui stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian akhir mendapatkan kesimpulan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanimas Edible Oil Medan dengan hasil dari penelitian menunjukkan ($4,315 > 1,978$). Dengan hasil ini juga menerima hipotesis kedua (H2) sebagai hipotesis yang benar

Pembahasan hasil ini juga sama dengan teori dari Torang (2014:53)

kompetensi sebagai bagian dari kemampuan karyawan yang menjadi dasar dalam membentuk kinerja karyawan yang bersangkutan yang dipengaruhi oleh pengalaman dan pengetahuan.

Pada hasil penelitian ini juga didukung oleh responden dengan persentase jawaban dari responden, sebanyak 50% memilih dengan nilai dominan sangat berpengaruh (nilai 4). Hal ini menyatakan bahwa dominan responden mengakui kompetensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja sangat berpengaruh dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian akhir mendapatkan kesimpulan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanimas Edible Oil Medan dengan hasil dari penelitian menunjukkan ($4,002 > 1,978$). Dengan hasil ini juga menerima hipotesis ketiga (H3) sebagai hipotesis yang benar

Pembahasan hasil ini juga sama dengan teori dari Bangun (2012:255), dengan jumlah kompensasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk mampu dalam meningkatkan kinerja mereka sedangkan kompensasi yang tidak tepat akan membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan absensi dalam bekerja.

Pada hasil penelitian ini juga didukung oleh responden dengan persentase jawaban dari responden, sebanyak 42% memilih dengan nilai dominan sangat berpengaruh (nilai 4). Hal ini menyatakan bahwa dominan responden mengakui bahwa kompensasi finansial yang diterima sangat berpengaruh dalam mengembangkan semangat kerja karyawan.

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat dipetik dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Nilai uji parsial stres kerja sebesar $2,925 > 1,978$, bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanimas Edible Oil Medan.

2. Nilai uji parsial kompetensi sebesar $4,315 > 1,978$, bahwa kompetensi menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanimas Edible Oil Medan.
3. Nilai uji parsial kompensasi finansial sebesar $4,002 > 1,978$, bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanimas Edible Oil Medan.
4. Nilai $21,155 > 3,07$ diperoleh dari uji simultan, yaitu stres kerja, kompetensi dan kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif dan penting terhadap kinerja pada PT. Tanimas Edible Oil Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. **Kepemimpinan & Perilaku Organisasi**. 2014. Bandung: Alfabeta,
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Chandra, Jerry. 2013. "Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Lie Fung Surabaya."
- Fahmi, Irham. 2016. **Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus**. Bandung: CV.Alfabeta.
- Ghozali, H.Iman. 2013. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyatno, Didik. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan." **Jurnal Universitas Balikpapan** 2012.
- Handoko, T.Hani. 2014. **Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia**. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Parbu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Manopo, Christine. 2011. **Competency Talent And Performance Management System**. Jakarta: Salemba Empat.
- Rini."Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Astra International.TBK.Toyota Sales Operational (Auto 2000)."**Jurnal Universitas Komputer Indonesia** 2015.

- Rivai, Veithzal, dkk. 2014. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Praktik**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2011. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. **Teori, Kuesioner, Dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)**. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, H.Edy. 2010. **Budaya Organisasi**. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, H.Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.
- Torang , Syamsir. 2012. **Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi**. Bandung: Alfabeta.
- Torang, Syamsir. 2014. **Organisasi & Manajemen (Perilaku, struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)**. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2010. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2014. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.