



# ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOPELITA AIRCRAFT SERVICES

Ali Zaenal Abidin, Sarwani, Umi Rusilowati

## ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. INDOPELITA AIRCRAFT SERVICES). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui fenomena dan memperoleh bukti empirik, serta kesimpulan tentang pengaruh kedua variabel bebas tersebut di atas, terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 95 responden. Metode mengumpulkan data dilakukan melalui pembagian kuesioner dengan skala linkert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.063. Artinya variasi perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja sebesar 6.3%, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.07. Artinya variasi perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 7%, (3) Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara simultan sebesar 0.115. Artinya variasi perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi kerja sebesar 11.5% sedangkan sisanya 88.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa stress kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil analisis deskriptif, disarankan bahwa untuk mengurangi stres kerja karyawan, maka waktu kerja harus mendapat perhatian khusus.

*Kata kunci: stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan*

## Abstract

ANALYSIS OF EFFECT OF WORK STRESS AND WORK ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES MOTIVATION (CASE STUDY IN. INDOPELITA AIRCRAFT SERVICES). The purpose of this study is to investigate the phenomenon and to obtain empirical evidence, and conclusions about the effects of two independent variables mentioned above, the performance of employees. This research uses descriptive quantitative method. The type of data used are primary data. The sample used by 95 respondents. Methods of collecting data is done through the distribution of questionnaires to scale linkert. The results showed that (1) the stress of work a significant negative effect on the performance of employees. Contributions effect of work stress on employee performance for 0063. This means that variations in the performance of employees affected by changes in work stress by 6.3%, (2) work motivation positive and significant effect on employee performance. Contributions influence work motivation on employee performance at 0:07. This means that variations in the performance of employees affected by changes in motivation to work by 7%, (3) Work stress and work motivation simultaneously and significant influence on employee performance. Contributions effects of job stress and work motivation simultaneously by 0115. This means that the variation changes the employee's performance is affected by the stress of work and work motivation by 11.5% while the remaining 88.5% is influenced by other factors not included in the scope of this study. From the data analysis it can be concluded that the stress of work and work motivation parsial or simultaneously significant effect on performance. From the results of the descriptive analysis, it is suggested that in order to reduce employee stress, the work time should receive special attention.

*Keywords: job stress, motivation and performance of employees*



## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri maka ia dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan.

Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, Sondang P, 2013) Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stres yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif.

Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan.

Selain stres kerja, motivasi kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada beberapa orang karyawan PT. Indopelita Aircraft Services, bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Suasana kerja yang tidak nyaman seperti beban kerja yang berlebih secara psikologis akan menimbulkan stres di lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dalam suasana tertekan tidak akan bisa memberikan hasil kerja yang baik dan berprestasi. Hal tersebut secara tidak langsung akan menghilangkan peluang untuk mendapatkan promosi .

Dengan melihat permasalahan di atas, maka penulis berminat untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Indopelita Aircraft Services)".

**B. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Indopelita Aircraft Services?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Indopelita Aircraft Services.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**II. TINJAUAN PUSTAKA****A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsinya akan mendistribusikan pekerja ke berbagai bidang dalam organisasi sesuai kebutuhannya. Ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai keterkaitan dengan manajemen bidang lain dalam organisasi untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Tentu, bidang-bidang lain akan membutuhkan pekerja yang berkualitas untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan dan ketrampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Setelah mengikuti tahap seleksi, para karyawan baru yang diterima akan mengikuti pelatihan untuk menyetarakan pengetahuan antara teori dan praktek ke pekerjaan mereka. Kegiatan ini sangat berguna bagi karyawan baru untuk meningkatkan pemahaman tentang tugas-tugas yang merupakan tanggung jawab pada pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia juga penting bagi karyawan lama untuk mendapatkan kenaikan pangkat atau jabatan.

Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi.



Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, biasanya memiliki kinerja yang baik. Manajer yang berhasil selalu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawannya dan melindungi mereka dari kecelakaan-kecelakaan kerja. Mereka menyadari bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kemampuan para anggotanya, oleh karena itu sangatlah perlu diperhatikan keamanan dan kenyamanan kerjanya. Kegiatan ini berhubungan dengan komunikasi dengan karyawan, serta kesehatan dan keselamatan kerja.

## **B. Pengertian Stres Kerja**

Ada beberapa alasan mengapa masalah stres yang berkaitan dengan organisasi perlu diangkat ke permukaan pada saat ini, diantaranya adalah masalah stres yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya.

Dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Disitu pihak peralatan kerja semakin modern dan efisien, dan di lain pihak beban kerja di satuan-satuan organisasi juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi karyawan yang lebih besar dari yang sebelumnya. Sebagai akibatnya, pengalaman-pengalaman yang disebut stres dalam taraf yang cukup tinggi menjadi semakin terasa.

Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Di dalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti pengertian stres secara umum.

Stres kerja didefinisikan sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Siagian, Sondang P, 2013). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam pelaksanaan kerja mereka, seperti: mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat dan kesulitan dalam masalah tidur. Terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya



ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

### C. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto dkk, 2003). Model Maslow ini sering disebut dengan model hirarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang bermotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003).

### D. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang, atau dengan kata lain kinerja adalah unjuk kerja seseorang. Unjuk kerja tersebut terkait dengan tugas apa yang diemban oleh seseorang yang merupakan tanggung jawabnya (Uno, Hmazah B & Lamatenggo, Nina, 2012).

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objective bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya "*like* dan *dislike*" dari penilai agar objectivitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standard dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian demikian ini juga disebut sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil. Riset menunjukkan penggunaan penilaian kinerja yang luas untuk mengadminstrasi honor dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

Penilaian kinerja kadang-kadang merupakan kegiatan manajer yang paling tidak disukai, dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Tidak semua penilai kinerja bersifat positif dan mendiskusikan nilai dengan karyawan yang nilainya buruk bisa menjadi tidak menyenangkan. Penilaian kinerja karyawan memiliki dua kegunaan yang umum di dalam organisasi. Salah satu kegunaannya adalah untuk tujuan memberikan penghargaan atau dengan kata lain untuk membuat keputusan administratif mengenai si karyawan. Promosi atau pemecatan karyawan bisa tergantung pada hasil penilaian kinerja, yang sering membuat penilaian kinerja menjadi sulit untuk dilakukan oleh para manajer. Kegunaan yang lainnya adalah untuk pengembangan potensi individu.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian observasi terstruktur adalah observasi yang dirancang secara sistematis, tentang apa yang diamati, kapan dan dimana tempatnya. Jadi observasi terstruktur dilakukan apabila peneliti telah tahu dengan pasti tentang variabel apa yang diamati. Dalam melakukan pengamatan peneliti menggunakan instrument penelitian yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Pedoman wawancara terstruktur, atau angket tertutup dapat juga digunakan sebagai pedoman untuk melakukan observasi (Sugiono, 2011). Peneliti melakukan pengamatan langsung kepada responden dengan melakukan penyebaran kuisisioner untuk dianalisis menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2011). Populasi pada penelitian ini didasarkan pada kriteria-kriteria yang ada di karyawan PT. Indopelita Aircraft Services sebanyak 124 orang. Sedangkan sampelnya diambil sebanyak responden dari populasi karyawan dengan rumus dari Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:  $n$  = Number of samples (jumlah sampel)

$N$  = Total population (jumlah seluruh anggota populasi)

$e^2$  = Error tolerance

Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan taraf keyakinan 95%, yaitu yakin bahwa 95% hasil penelitian benar, atau taraf signifikansi 0,05 (hanya akan ada 5% saja kesalahan karena "kebetulan benar" terjadi). Jadi jumlah sampel untuk penelitian ini adalah sebesar 95 sampel.

Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan taraf keyakinan 95%, yaitu yakin bahwa 95% hasil penelitian benar, atau taraf signifikansi 0,05 (hanya akan ada 5% saja kesalahan karena "kebetulan benar" terjadi). Jadi jumlah sampel untuk penelitian ini adalah sebesar 95 sampel.

Data yang diperoleh dari penelitian dilakukan uji instrumen terlebih dahulu, yaitu dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji persyaratan analisis (uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas).

Terakhir dilakukan pengujian hipotesis penelitian untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y, dengan Uji Parsial t-test dan Uji Simultan F-test. Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program SPSS 19.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Deskripsi Data Responden

Karakteristik responden, dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah karyawan/responden menurut jenis kelaminnya yaitu 86 orang berjenis kelamin laki-laki (90,5 %) dan 9 orang berjenis kelamin perempuan (9,5 %).
2. Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah karyawan/responden menurut usianya yaitu usia 23 - 30 tahun berjumlah 7 orang (7,37%), usia 31 – 40 tahun berjumlah 23 orang (24,21%), usia 41 – 50 tahun berjumlah 39 orang (41,05%) dan umur diatas 50 tahun berjumlah 26 orang (27,37%).
3. Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah karyawan/responden menurut lamanya bekerja yaitu lama bekerja dibawah 5 tahun berjumlah 29 orang (30,52%, lama bekerja 6 – 10 tahun berjumlah 18 orang (18,95%), lama bekerja 11 – 15 tahun berjumlah 18 orang (18,95%), lama bekerja 16 – 20 tahun berjumlah 18 orang (18,95%) dan lama bekerja diatas 20 tahun berjumlah 12 orang (12,63%).
4. Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah karyawan/responden menurut pendidikannya yaitu SMA/STM berjumlah 74 orang (77,89%), Diploma Teknik berjumlah 6 orang (6,32%), Sarjana (S1) Teknik berjumlah 12 orang (12,63%), Lain-lain berjumlah 3 orang (3,16%).

##### B. Hasil Uji Instrumen.

###### 1. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel bebas (independen) yaitu variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat (dependen) adalah variabel Kinerja Karyawan (Y).

###### 1.1. Uji Validitas Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )

Dari uji validitas 20 butir pertanyaan variabel Stres Kerja, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini dengan perolehan  $r_{hitung}$  sebagai berikut:

**Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Stres Kerja 1**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.341	0.404	Tidak Valid



2	0.799	0.404	Valid
3	0.349	0.404	Tidak Valid
4	0.597	0.404	Valid
5	0.430	0.404	Valid
6	0.705	0.404	Valid
7	0.611	0.404	Valid
8	0.763	0.404	Valid
9	0.389	0.404	Tidak Valid
10	0.638	0.404	Valid
11	0.499	0.404	Valid
12	0.704	0.404	Valid
13	0.631	0.404	Valid
14	0.800	0.404	Valid
15	0.513	0.404	Valid
16	0.343	0.404	Tidak Valid
17	0.681	0.404	Valid
18	0.852	0.404	Valid
19	0.818	0.404	Valid
20	0.574	0.404	Valid

Sumber: Output SPSS versi 19

Berdasarkan table 4.1. diketahui bahwa dari 20 item pertanyaan pada hasil kuesioner stres kerja ada 4 item tidak valid karena nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  yaitu pertanyaan item 1, 3, 9 dan 16.

### 1.2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Dari uji validitas 20 butir pernyataan variabel Motivasi Kerja yang ditentukan, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini dengan perolehan  $r_{hitung}$  sebagai berikut

**Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja 1**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.833	0.404	Valid
2	0.641	0.404	Valid
3	0.674	0.404	Valid
4	0.685	0.404	Valid
5	0.835	0.404	Valid
6	0.799	0.404	Valid
7	0.651	0.404	Valid
8	0.685	0.404	Valid





9	0.709	0.404	Valid
10	0.823	0.404	Valid
11	0.827	0.404	Valid
12	0.836	0.404	Valid
13	0.647	0.404	Valid
14	0.449	0.404	Valid
15	0.651	0.404	Valid
16	0.211	0.404	Tidak Valid
17	0.540	0.404	Valid
18	0.462	0.404	Valid
19	0.584	0.404	Valid
20	0.729	0.404	Valid

Sumber: Output SPSS versi 19

Berdasarkan table 4.3. diketahui bahwa dari 20 item pertanyaan pada hasil kuesioner motivasi kerja ada 1 item tidak valid karena nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  yaitu pertanyaan item 16. Kemudian dilakukan uji validitas kedua dengan hasil sebagai berikut:

### 1.3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Dari uji validitas 20 butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan, diperoleh hasil seperti pada tabel di bawah ini dengan perolehsn  $r_{hitung}$  sebagai berikut:

**Tabel 4.5. Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.715	0.404	Valid
2	0.681	0.404	Valid
3	0.584	0.404	Valid
4	0.689	0.404	Valid
5	0.773	0.404	Valid
6	0.737	0.404	Valid
7	0.591	0.404	Valid
8	0.842	0.404	Valid
9	0.614	0.404	Valid
10	0.753	0.404	Valid
11	0.611	0.404	Valid
12	0.703	0.404	Valid
13	0.804	0.404	Valid
14	0.659	0.404	Valid
15	0.802	0.404	Valid

16	0.788	0.404	Valid
17	0.867	0.404	Valid
18	0.862	0.404	Valid
19	0.789	0.404	Valid
20	0.870	0.404	Valid

Sumber: Output SPSS versi 19

## 2. Uji Reliabilitas

Uji kehandalan dimaksudkan untuk mengetahui apakah hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Penelitian akan menguji kehandalan dengan menghitung *cronbach Alpha* dari masing-masing instrumen dalam satu variabel. Instrumen yang digunakan dalam variabel tersebut dikatakan andal (reliabel) apabila memiliki *cronbach Alpha* > 0,60.

### 2.1. Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )

Hasil uji reliabilitas variabel Stres Kerja yang dilakukan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6. Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	17

Sumber: Output SPSS versi 19

Hasil uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach's menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha sebesar 0,923 yang berada diatas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari variabel Stres kerja reliabel.

### 2.2. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja yang dilakukan terhadap responden seperti terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	20

Sumber: Output SPSS versi 19

Hasil uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach's menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha sebesar 0,870 yang berada di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari variabel Motivasi Kerja reliabel.

### 2.3 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap responden seperti terlihat di tabel berikut:

**Tabel 4.8. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	21

Sumber: Output SPSS versi 19

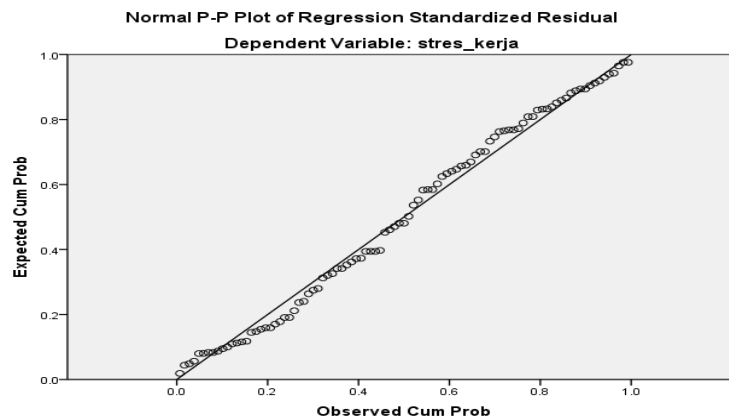
Hasil uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach Alpha menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha sebesar 0,950 yang berada di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan reliabel.

### C. Hasil Pengujian Persyaratan Analisis

#### 1. Hasil Uji Normalitas

##### 1.1. Hasil Uji Normalitas Stres Kerja

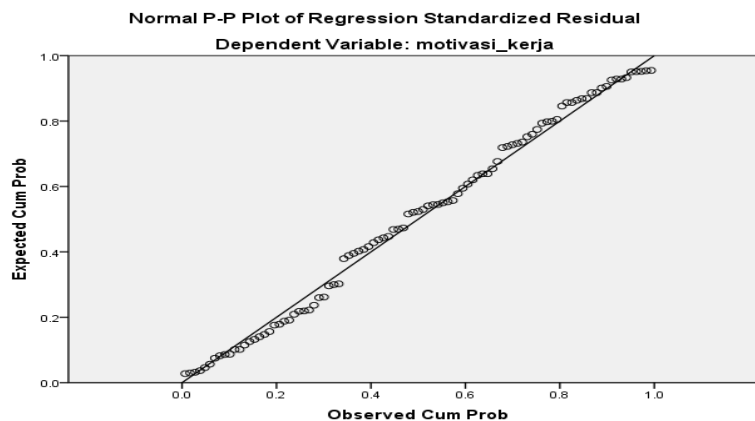
Gambar 4.1 ditemukan grafik plot mendekati distribusi normal karena menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.



**Gambar 4.1. Uji Normalitas Stres Kerja**

##### 1.2. Hasil Uji Normalitas Motivasi Kerja

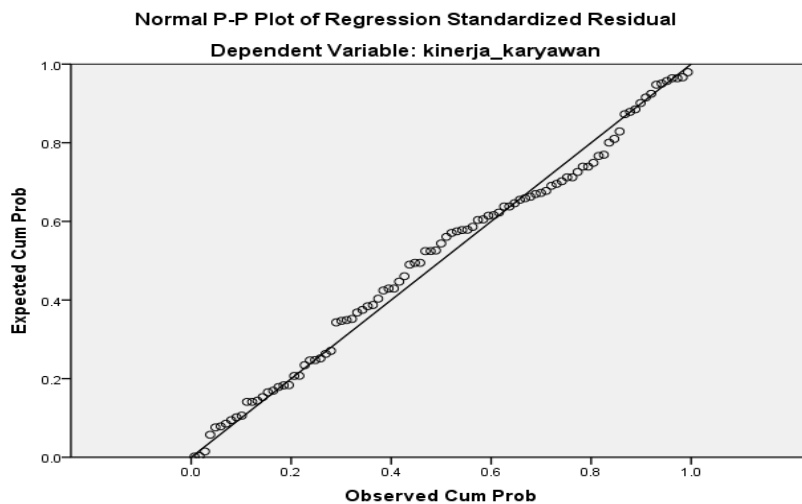
Demikian pula pada gambar 4.2. ditemukan grafik plot mendekati distribusi normal karena menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.



**Gambar 4.2. Uji Normalitas Motivasi Kerja**

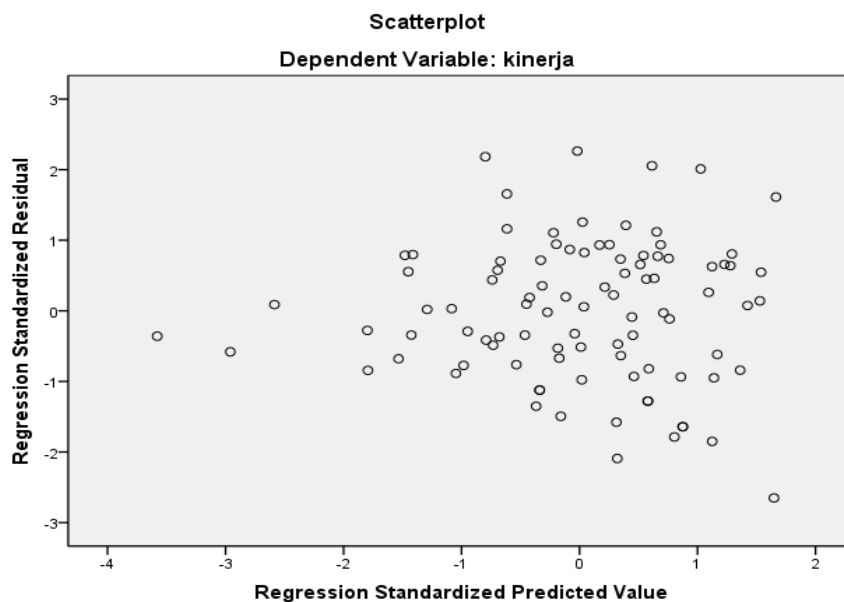
### 1.3. Hasil Uji Normalitas Kinerja Karyawan

Demikian pula pada gambar 4.3 ditemukan grafik plot mendekati distribusi normal karena menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 4.3. Uji Normalitas Kinerja Karyawan

### 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4: Heteroskedastisitas

Berdasarkan diagram scatterplot diatas, terlihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu (berpencar tidak teratur). Hal ini berarti model penelitian terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

### 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12: Uji Multikolinearitas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stress	.977	1.024
Motivasi	.977	1.024

Sumber: Output SPSS versi 19

Dari tabel 4.12 tersebut diatas, kita lihat kolom nilai *inflation Factor* (VIF) untuk Stres Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 1.024. Karena nilai VIF kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Dari tabel tersebut terlihat nilai VIF mendekati 1 untuk semua variabel bebas demikian pula nilai *tolerance*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### D. Analisa Regresi

Regresi Linear Sederhana, dianalisa dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut;  $Y = a + bX$

##### 1. Regresi Linear Sederhana Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Analisa Regresi Linear Sederhana variabel Independen Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat terlihat pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel 4.13 : Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.891	.280		13.885	.000
	stres_kerja	-.223	.089	-.251	-2.497	.014

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Dari data yang ada, menghasilkan persamaan regresi :  $Y = 3.891 - 0.223 X_1$

Perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan arah regresi -0.223 dan konstanta a sebesar 3.891. Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 3.891 memberikan makna jika  $X_1 = 0$  maka Y sebesar 3.891 Demikian pula dengan koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar 3.891 satuan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin tinggi Stres Kerja maka semakin menurunkan Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui seberapa besar nilai koefisien korelasi ( $r$ ) dan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.14. Koefisien Korelasi Stres Kerja**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.251 <sup>a</sup>	.063	.053	.59948

Dari tabel diatas, koefisien korelasi ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.251 termasuk kategori rendah. Kontribusi pengaruh stres kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.063. Artinya variasi perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja sebesar 6.3 %.

## 2. Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Analisa Regresi Linear Sederhana variabel Independen Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat terlihat pada tabel berikut dibawah ini:

**Tabel 4.15 : Regresi Linear Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.993	.465		4.288	.000
	motivasi_kerja	.332	.126	.264	2.638	.010

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan.

Dari data yang ada, menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.993 + 0.332 X_2$$

Perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan arah regresi 0.332 dan konstanta a sebesar 1.993. Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 1.993 memberikan makna jika  $X_2 = 0$  maka Y sebesar 1.993. Demikian pula dengan koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 1.993 satuan. Koefisien bernilai positive artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui seberapa besar nilai koefisien korelasi ( $r$ ) dan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.16. Koefesien Korelasi Motivasi Kerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.264 <sup>a</sup>	.070	.060	.59730

Dari tabel diatas, koefesien korelasi ditunjukkan dengan nilai koefesien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.264 termasuk kategori sedang. Kontribusi pengaruh motivasi kerja ditunjukkan dengan nilai koefesien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.070. Artinya variasi perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 7 %.

### 3. Regresi Linear Berganda

Analisa Regresi Linear Berganda, yaitu dua variabel Independen Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat terlihat pada tabel berikut dibawah ini:

$$Y = a + bX_1 + cX_2$$

Analisa ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen (Kinerja Karyawan) apabila nilai-nilai variabel-variabel independen (Stres Kerja dan Motivasi Kerja) mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen tersebut apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Tabel-tabel berikut dibawah ini menggambarkan nilai-nilai dari variabel-variabel yang disebutkan.

**Tabel 4.17 : Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.731	.568		4.805	.000
	stres_kerja	-.192	.088	-.216	-2.172	.032
	motivasi_kerja	.291	.125	.231	2.329	.022

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Berdasarkan tabel tersebut ditemukan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.731 - 0.192 * X_1 + 0.291 * X_2$$

Konstanta sebesar 2.731, artinya jika Stres kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka Kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 2.731. Koefesien regresi variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar -0.192, artinya jika Stres kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.192. Dengan asumsi variabel independen lain-lainnya tetap. Koefesien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara Stres kerja dengan Kinerja karyawan, semakin naik stres kerja maka semakin turun Kinerja Karyawan.

Koefesien regresi variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.291, artinya jika Motivasi kerja mengalami kenaikan 1% maka mutu Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami

peningkatan sebesar 0.291. Dengan asumsi variabel independen lain-lainnya tetap. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin naik Motivasi Kerja maka semakin naik Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui seberapa besar nilai koefesien korelasi ( $r$ ) dan nilai koefesien determinasi ( $r^2$ ) variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.18. Koefesien Korelasi Stres Kerja dan Motivasi Kerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.339 <sup>a</sup>	.115	.096	.58571

Dari tabel diatas, koefesien korelasi ditunjukkan dengan nilai koefesien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.339 termasuk kategori sedang. Kontribusi pengaruh stres kerja dan motivasi kerja ditunjukkan dengan nilai koefesien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.115. Artinya variasi perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama sebesar 11.5 %.

## E. Uji Hipotesa

### 1. Uji Koefesien Regresi Sederhana (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y). Signifikan artinya berarti atau pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

#### 1.1. Uji t antara variabel Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis:  $H_a$  : Variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_o$  : Variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan, untuk uji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dasar pengambilan keputusan, untuk uji signifikasni antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan ketentuan sebagai berikut

- Jika probabilitasnya (nilai sig)  $> 0.05$ , maka pengaruhnya tidak signifikan.
- Jika probabilitasnya (nilai sig)  $< 0.05$ , maka pengaruhnya signifikan.

Dasar dari nilai t tabel, dicari dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n-1$  dimana  $n$  adalah jumlah sampel dengan taraf kesalahan  $\alpha = 5\%$ , maka nilai t tabel untuk  $dk = 95$  dengan  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar = 1.666 (dengan interpolasi)



Tabel 4.19 : Hasil Uji t Stres Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.891	.280		13.885	.000
stres_kerja	-.223	.089	-.251	-2.497	.014

Dasar keputusan:

Dari tabel Uji t variabel Stres kerja terlihat bahwa:

$t_{hitung} = -2.497$  mengingat nilai t negative maka menggunakan nilai t mutlak, atau

$t_{hitung} = 2.497$ , dimana  $|-2.497| = |2.497|$

$t_{hitung} > t_{tabel} = 2.497 > 1.666$

Nilai sig 0.014, artinya bahwa nilai 0.014 < 0.05, maka pengaruhnya signifikan.

Keputusan:

Dari hasil dasar keputusan diatas, maka disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh negative (karena nilai yang dihasilkan negative) dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Makin tinggi variabel Stres Kerja, makin rendah variabel Kinerja Karyawan, demikian juga sebaliknya.

## 1.2. Uji t antara variabel motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis:  $H_a$  : Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_o$  : Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan, untuk uji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dasar pengambilan keputusan, untuk uji signifikasni antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan ketentuan sebagai berikut

- Jika probabilitasnya (nilai sig) > 0.05, maka pengaruhnya tidak signifikan.
- Jika probabilitasnya (nilai sig) < 0.05, maka pengaruhnya signifikan.

Dasar dari nilai t tabel, dicari dengan derajat kebebasan (dk) = n-1 dimana n adalah jumlah sampel dengan taraf kesalahan  $\alpha = 5\%$ , maka nilai t tabel untuk dk = 95 dengan  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar = 1.666 (dengan interpolasi)

Tabel 4.20 : Hasil Uji t Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.993	.465		4.288	.000
motivasi_kerja	.332	.126	.264	2.638	.010

Dasar keputusan:

Dari tabel Uji t variabel Stres kerja terlihat bahwa:

$$t_{hitung} = 2.638$$

$$t_{hitung} > t_{tabel} = 2.638 > 1.666$$

Nilai sig 0.010, artinya bahwa nilai  $0.010 < 0.05$ , maka pengaruhnya signifikan.

Keputusan:

Dari hasil dasar keputusan diatas, maka disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Makin tinggi variabel motivasi Kerja, makin tinggi variabel Kinerja Karyawan, demikian juga sebaliknya.

## 2. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi keseluruhan variabel bebas yaitu Stres kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis:

Ha : Variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ho : Variabel stress kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan, untuk uji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ha ditolak
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima

Dasar pengambilan keputusan, untuk uji signifikasni antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika probabilitasnya (nilai sig)  $> 0.05$ , maka pengaruhnya tidak signifikan.
- Jika probabilitasnya (nilai sig)  $< 0.05$ , maka pengaruhnya signifikan.

Dasar dari nilai F tabel, dicari berdasarkan dk pembilang = k (jumlah variabel bebas) dan dk penyebut =  $(n - k - 1)$  dengan taraf kesalahan  $\alpha = 5\%$ .

Diketahui dk pembilang = 2, dk penyebut =  $95 - 2 - 1 = 92$  dengan  $\alpha = 5\%$ , maka diperoleh harga F tabel sebesar 3.10 (dengan interpolasi).

Tabel 4.21 : Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.102	2	2.051	5.978	.004 <sup>a</sup>
	Residual	31.561	92	.343		
	Total	35.663	94			



Dasar keputusan:

Dari tabel Uji F terlihat bahwa :  $F_{hitung} = 5.978$

$$F_{hitung} > F_{tabel} = 5.978 > 3.10$$

Nilai sig 0.004, artinya bahwa nilai  $0.004 < 0.05$ , maka pengaruhnya signifikan.

Keputusan:

Dari hasil dasar keputusan diatas, maka disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis, diperoleh kesimpulan bahwa, stres kerja secara umum di PT. Indopelita Aircraft Services masih kategori sedang, motivasi kerja kategori baik dan kinerja karyawan termasuk kategori sedang.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 6.3% sedangkan sisanya 93.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 7% sedangkan sisanya 93% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini..
4. Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 11.5% sedangkan sisanya 88.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini.

### B. Saran

1. Untuk mengurangi tingkat stress kerja karyawan maka pimpinan PT. Indopelita Aircraft Services harus memperhatikan waktu kerja khususnya jadwal shift kerja.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja maka sebaiknya pimpinan PT. Indopelita Aircraft Services melakukan upaya-upaya khususnya memberikan kesempatan berkembang karyawan melalui diklat yang dapat menunjang karir karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam's, Sexton; Adelaide Griffin; Manullang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Manullang. Yogyakarta: Andi Offset.
- Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta, PT. Gramedia, Widiasarana Indonesia
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.



- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mangkunegara Anwar Prabu, DR., Msi., 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, Edisi Kedua, Refika Aditama, Bandung
- Rivai, V. & Sagala, E. J., 2009, *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. (Edisi II)*, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Fajar Interpratama Offset, Jakarta.
- Terry, George R. dan Leslie W. Rue, 2003. *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Victor H. Vroom., *Work and Motivation*, (New York : John Wiley & Son, Inc., 1964), dikutip tidak langsung oleh Malayu S.P. Hasibuan., *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007),