STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) KOTA BANDUNG

Oleh :

RINA SETIAWATI

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif - verifikatif, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi pearson, analisis koefisien determinasi dengan uji hipotesis menggunakan Uji-T dengan menggunakan software SPSS 17.0. Hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut : Kinerja pegawai = 1.257 + 0.481*(stres kerja) + 0.279*(disiplin kerja) + 17.3% (ε). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung adalah stres kerja dengan kontribusi 70%.

Kata Kunci : Stres kerja, Disiplin kerja, Kinerja pegawai.

THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) AT KOTA BANDUNG

Abstract - *This study aims to determine the work stress and work discipline on the performance of employees in PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. The method used in this research is descriptive method - verifikatif, sample used in this research is simple random sampling. The analysis used is multiple linear regression analysis, classical assumption test, pearson correlation analysis, coefficient of determination analysis with hypothesis test using T-test by using software SPSS 17.0. The results obtained by multiple linear regression analysis are as follows: Employee performance = 1.257 + 0.481 * (work stress) + 0.279 * (work discipline) + 17.3% (ε). The results showed that the most dominant influence on employee performance in PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung is the work stress with 70% contribution.*

Keywords: *Work Stress, Word Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Berbagai persaingan dan tantangan yang mengharuskan perusahaan bisa melewati dan bisa mengikuti perkembangan yang terjadi, maka perusahaan dituntut untuk bisa mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki. Perusahaan mengharapkan sumber daya manusia yang baik yaitu pegawai yang memiliki kinerja baik, karena dapat mengkontribusi dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja yang diharapkan oleh perusahaan yaitu seperti kinerja yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, dapat menciptkan perubahan perusahan untuk lebih maju serta dapat bersaing dengan perusahaan sejenis dan sebagainya.

Tanpa adanya kinerja yang baik dari seorang pegawai maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam menjalankan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menyadari akan pentingnya menjaga dan mengembangkan pegawainnya agar bisa meningkatkan kinerja demi keberhasilan bersama.

Usaha perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai salah satunya yaitu dengan memperhatikan pegawainya yang mengalami stres kerja. Menurut Stepen. P. Robbins (2003 : 793) mendefinisikan bahwa stres adalah

kondisi dinamika yang di dalamnya individu menghadapi peluang, tuntutan kendala terkait dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti atau tidak penting. Stres kerja merupakan suatu reaksi pada pegawai dimana seorang pegawai merasa tidak mampu menghadapi tuntutan atau beban yang diberikan kepadanya dan mengakibatkan pada penurunan terhadap kinerja.

Faktor disiplin kerja pun salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disipli bisa diartikan sebagai sikap yang terus menerus dilakukan pada seseorang untuk mentaati perintah atau peraturan yang berlaku. Menurut Veitzzal Rivai (2004 : 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkominukasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh aturan disiplin yang diterapkan pada perusahaan, yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan tersebut sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja, maka segala kegiatan yang ada di dalam perusahaan baik yang sudah terencana maupun yang belum terencana akan mendapatkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Stres kerja

Menurut T. Hani Handoko (2001:200) berpendapat bahwa stress kerja adalah suatu kondisi untuk mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Upaya perusahaan dalam menangani permasalahan stres kerja yang terjadi pada pegawainya yaitu diperlukan pengamatan apa saja yang menjadi penyebab pegawai mengalami stres kerja agar dapat memperbaiki dan menanggulanginya dengan tepat. Menurut Handoko (2014) yang menyebabkan stres kerja yaitu :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
5. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
6. Frustasi
7. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
8. Kemenduaan peran
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Disiplin kerja

Menurut Veitzzal Rivai (2004 : 444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Indikator pada disiplin kerja sangat bermacam-macam. Menurut Veitzhal Rivai (2005 : 444), disiplin kerja memilki lima indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Perbedaan antara nilai – nilai perusahaan dan karyawan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

Kinerja

Menurut Gibson (2003) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja.

Menurut Gibson (2003) menyatakan bahwa banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan
2. Efektivitas
3. Otoritas dan tanggung jawab
4. Disiplin
5. Inisiatif
6. Sarana pendukung

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Definisi Metode Analisis Deskriptif menurut Sugiyono (2009: 35)adalah sebagai berikut:

"Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain".

Metode deskriptif ditujukan untuk mengetahui stres kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut:

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Metode verifikatif untuk mengetahui besarnya stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini melalui, kuisioner dan observasi, karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah lebih lanjut dan data yang disajikan oleh pihak lain.

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah data sekunder mengenai stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung adalah data sekunder.

Penelitian ini menggunakan sampel data Stres kerja, Disiplin kerja dan Kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan teknik *sample random sampling* dari karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung. Total sampel 57 responden. Rancangan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan uji - T dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan *software SPSS 17.0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Kinerja pegawai = 1.257 + 0.481*(Stres kerja) + 0.279*(Disiplin kerja) + 17.3% (ε)

C = 1.257 Menunjukkan jika Stres kerja dan Disiplin kerja yang bernilai 0 maka pertumbuhan Kinerja pegawai bernilai 1.257

β_1 = 0.481 Menunjukkan besarnya peningkatan Kinerja pegawai jika Stres kerja meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.481

β_2 = 0.279 Menunjukkan besarnya peningkatan Kinerja pegawai jika Disiplin kerja meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Kinerja

pegawai akan meningkat sebesar 0.279

ε = 17.3% Variabel lain yang tidak diteliti.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Syarat lolos uji normalitas, nilai probability nya harus lebih besar dari 0,05 (> 5%). dengan menggunakan *software SPSS versi 17.0,* diperoleh hasil perhitungan nilai Kolmogorov sebesar 0.398 lebih besar 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residu dalam model berdistribusi secara normal, sehingga model telah memenuhi salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil yang diperoleh tampak tidak ada koefisien korelasi yang kuat antar variabel Stres kerja dengan Disiplin kerja, sehingga diduga tidak ada hubungan linier antar variabel independen (bebas). Hasil tersebut menunjukan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga model memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik yang diperoleh tampak titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut bersifat homokedastisitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari adanya heteroskedastisitas, sehingga model tersebut memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

ANALISIS KORELASI

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Keeratan hubungan antara Stres kerja (X_1) dengan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0.889 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah tinggi (dalam interval 0.801 – 1,00). Arah hubungan positif antara Stres kerja dan Kinerja pegawai menunjukkan tingginya Stres kerja akan mempengaruhi meningkat Kinerja pegawai.
2. Keeratan hubungan antara Disiplin kerja (X_2) dengan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0.610 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah cukup tinggi (dalam interval 0.61 – 0.80). Arah hubungan positif antara Disiplin kerja dan Kinerja pegawai menunjukkan tingginya Disiplin kerja akan mempengaruhi meningkat Kinerja pegawai.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Dari hasil yang diperoleh tampak nilai R-squared sebesar 0.827 atau 82.7% menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan sebesar 82.7%, sedangkan sisanya 17.3% dipengaruhi oleh variabel lain.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

- Stres kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} = 11.912 > 2.005 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Michael *et.al.,* (2009) dan dan Nur (2013) yang sama-sama menemukan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja.

- Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung}= 3.353 >

2.005 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ernawati & Marjono (2007) tentang pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang berkesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpngaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Stres Kerja yang didalamnya diukur melalui 9 indikator, yaitu disiplin kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan, frustasi, konflik antar pribadi dan kelompok, serta perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai. Indikator perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup, sedangkan wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori tinggi. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup.
2. Disiplin kerja yang ada di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung berada pada kategori cukup, terdiri dari 5 indikator yaitu kehadiran, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Indikator tingkat kewaspadaan tinggi yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup, sedangkan indikator bekerja etis memperoleh persentase terendah dengan kategori rendah. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup.
3. Dari 6 indikator kinerja, yaitu kualitas dan kemampuan, efektivitas, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif dan sarana pendukung. Indikator otoritas dan tanggung jawab memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup, sedangkan indikator sarana pendukung memperoleh persentase terendah dengan kategori rendah. Secara umum ukuran untuk kinerja masuk ke dalam kategori cukup.
4. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Stres Kerja terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja terhadap kinerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.
5. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja terhadap kinerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung..

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bagi pihak PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung mengenai stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis ingin mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Penerapan Stres Kerja sudah berjalan cukup baik di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung, namun adapun hal yang disarankan adalah dengan

memberikan pekerjaan terhadap pegawai yang ada sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawabnya agar pegawai bisa fokus dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Selain itu berikan sedikit kebebasan kepada pegawai yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut..

2. Disiplin kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung sudah berjalan cukup tinggi. Namun adapun hal yang disarankan oleh peneliti adalah dengan tetap selalu memberikan pemahaman terhadap pegawai untuk tidak datang terlambat ke kantor karena hal tersebut menyebabkan aktivitas kantor sedikit terganggu. Hal tersebut harus disadari juga oleh pegawai yang ada karena kedisiplinan tersebut datang dari dirinya sendiri terlebih dahulu.
3. Kinerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung Bandung sudah berjalan cukup tinggi. Namun terdapat hal yang disarankan kepada pihak perusahaan adalah dengan selalu memberikan pelatihan terhadap pegawai agar kualitas pegawai yang ada bisa meningkat dalam melaksanakan tugasnya tersebut. Selain itu koordinasi antar pegawai pun menjadi hal yang penting karena dengan adanya komunikasi yang baik akan menyebabkan pekerjaan akan cepat untuk diselesaikan.
4. Pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini seharusnya bisa dimanfaatkan perusahaan untuk mengantisipasi terjadinya stres kerja seorang pegawai dalam mengoptimalkan kinerjanya tersebut.
5. Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini perusahaan harus benar - benar bisa menerapkan disiplin kerja yang menjadi peraturan di perusahaan ini. Karena dengan disiplin kerja yang baik akan berimplikasi pada kinerja untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial. Yogyakarta: Gava Media.

Ahmad Tohardi, (2002), Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung

Alhusin, Syahri. 2003. Aplikasi Statistik Dengan SPSS.10 for Windows. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Amran.2009.*Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo.*Jurnal Ichsan Gorontalo.Volume IV No 2.Fakultas Ekonomi Universitas Icshsan Gorontalo.

Andi Supangat. 2007. Statistika dalam Kajian Deskriftif, Inferensi dan Nonparametrik. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Anoraga, Pandji. 2001. *Pengantar Pasar Modal*. Edisi Revisi. PT. Asdi Mahasatya, Jakarta.

Ardana, I Komang., Mujiati, Ni Wayan, dan Utama, I Wayan Mudiartha. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 2010. Jakarta : Rineka Cipta.

Aritonang, K. T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4(4): 1–16.

Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA (2003). *Human resource management: An experimental approach.(International edition)*.

Br. Singarimbun Justrina. 2011. *"Analisis Kepuasan Kerja Karyawan*

Berdasarkan Perbedaan Karakteristik Jenis Kelamin". Jurnal Murni Sadar. Vol.1, No.2

Cox. (2006). Panduan untuk Belajar Percaya Diri. Jakarta: Gramedia. Daft, Richard. 2006. *Manajemen.* Edisi keenam. Salemba empat, Jakarta.

Dyne V.L and Graham, J. W . 2008. "*Organizational Citizenship Behavior"* Construct Redention Measurement and Validation" *Academy Management Journal.* David, F.R. 2011. *Strategic Management: Concept and Cases, Global Edition.* New Jersey: Prentice Hall.

Ernawati & Marjono. 2007. Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* 2(2): 11–22.

Fathoni Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta\

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi AnalisisMultivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima).* Semarang: Universitas Diponegoro

Gibson, 2002. *Organisasi Perilaku-struktur-proses,* Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Cetakanke-15*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.

Herbert M. And Carsten. W. 2005. *The Virtue And Vice of Workplace Conflict: Counterpoint Food For (Pessimistic) Thought.* Journal of Organizational Behavior, hal 5-18.

Husein, Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Ivancevich dkk, 2006, *Perilaku dan Manajemen Organisasi,* Jilid Satu, Erlangga Jakarta

Lewa, Eka Idham Iip K. dan Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Jurnal Sinergi Edisi Khusus on Human Resources,* h:126-140.

Luthans Fred, 2008. *Organizational Behavior Eleventh Editions.* Mc Graw Hill Irwin, Campanies, Inc. New York.

Mangkuprawira, Syafri, dan Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia.

Margiati. 2003. *Stres kerja*. Surabaya:citra media.

Mas'ud, Fuad. 2002. Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management.* Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.

Mauli, Tyur. 2012.Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). *Jurnal Ilmiah*, Volume 1 ,No 1 (hlm. 10-18).

Munandar Ashar Sunyoto, 2001. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.

Nawawi, H. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Cetakan Pertama. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Narimawati, Umi. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media

Narimawati, Umi, Sri Dewi Anggadini dan Lina Ismawati. 2010. Penulisan Karya Ilmiah : Panduan Awal menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM. Bekasi: Penerbit Genesis.

Narimawati, Umi, dkk. 2011, Penulisan karya Ilmiah. Bekasi: Genesis

Nur Indriantoro. 2002. Metodelogi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Cetakan 2. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.

Riduwan dan Sunarto. 2007. Pengantar Statistika. Bandung: CV Alfabeta.

Rivai, V. (2004*). Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal Fawzi, & Basri, M.A. (2005). *Performance Appraisal.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Rivai Veithzal, Ella Jauvani Sagala (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT RajaGarfindo, Jakarta.

Robbin, P Stephen. 2002. Prinsipprinsip Perilaku Organisasi, Jakarta, Penerbit Erlangga

Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.

Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistika Parametrik*, Jakarta: Elex Media Komputindo, PT.

Sastrohadiwirjo, B Siswanto, 2002. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.

Siagian, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Bumi Aksara. Jakarta.

Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: YKPN.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Karyawan.* Bumi Aksara, Jakarta.

Sudarmo. 2010. Gaya Kepemimpinan Perempuan Bagi Efektivitas Organisasi. http://sudarmo.staff.fisip.uns.ac.id/files/2010/05. (Accessed August 2017)

Sugiyono, 2007, Metodologi Penelitian Bisnis, PT. Gramedia, Jakarta

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta

Suliyanto. 2006. Metode Riset Bisnis.Yogyakarta: Andi

Suprihatiningrum, H., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, *1(1).*

Suprihanto et al, 2003. *Perilaku Organisasional*, STIE YKPN. Yogyakarta

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.

Uma, Sekaran. 2006. Research Methods for Business, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat

Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori dan Aplikasi. Bandung.*

Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah "Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Faktultas Ekonomi UNIKOM". Genesis, Bekasi.*

Yuniarsih. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.