JURNAL

Pengaruh Disiplin, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Artha Gardatama Kediri

Influence of Discipline, Work stress, And Compensation To Employee Performance PT Tunas Artha Gardatama Kediri

Oleh:

IVAN MAHMUD ASROFI

13.1.02.02.0407

Dibimbing oleh :

1. PONIRAN YUDHO L.,SE.,M.M..
2. RONY KURNIAWAN, M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2018

ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Ivan Mahmud Asrofi
NPM : 13.1.02.02.0407
Telepun/HP : 082186148561
Alamat Surel (Email) : ivanasrofi21@gmail.com
Judul Artikel : Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Artha Gardatama Kediri.
Fakultas – Program Studi: Ekonomi – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi : Jalan K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 1 Februari 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
PONIRAN YUDHO I., SE., M.M. NIDN. 0704047306	RONY KURNIAWAN, M.M. NIDN. 0701018607	IVAN MAHMUD ASROFI NPM. 13.1.02.02.0407

Pengaruh Disiplin, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Artha Gardatama Kediri

Ivan Mahmud Asrofi
13.1.02.02.0407
Ekonomi – Manajemen
Ivanasrofi21@gmail.com
PONIRAN YUDHO L.,SE., M.M.
RONY KURNIAWAN, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi pada kinerja karyawan PT Tunas Artha Gardatama Kediri yang belum maksimal. Disiplin kerja yang kurang maksimal, sehingga kinerja karyawan juga kurang maksimal, ditambah dengan timbulnya stres kerja pada setiap karyawan dan kompensasi di PT Tunas Artha Gardatama Kediri yang belum maksimal.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dengan teknik pengambilan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu di uji menggunakan uji validitas dan reliabelitas.

Kesimpulan penelitian ini adalah (1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Artha Gardatama Kediri. (2) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Artha Gardatama Kediri. (3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Artha Gardatama Kediri. (4) secara simultan ketiga variabel bebas yang terdiri dari disiplin, stres kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian disarankan bagi organisasi umtuk lebih memperhatikan lagi disiplin, stres kerja dan kompensasi agar dapat digunakan sebagai suatu strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat memperbanyak variabel untuk mendapatkan temuan baru apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, motivasi,kepuasan karyawan, kompetensi.

KATA KUNCI : Disiplin kerja, Stres kerja, Kompensasi dan Kinerja karyawan.

Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini kompetisi di berbagai bidang baik ekonomi, politik, budaya, sosial, dan lain sebagainya. Tujuan semua organisasi hanyalah satu yaitu kinerja yang tinggi dari para karyawan-karyawannya. Kinerja karyawan yang tinggi pasti diharapkan oleh semua organisasi. Kinerja yang tinggi diharapkan tidak hanya dilakukan oleh kepala kantor namun juga para karyawan-karyawannya juga harus memiliki kinerja yang tinggi ataupun bagus. Oleh karena itu untuk upaya peningkatan kinerja dalam suatu organisasi harus dilakukan oleh seluruh anggota organisasi.

Suatu kinerja karyawan yang bagus dalam suatu organisasi bergantung juga pada sumber daya manusia. Dengan kualitas sumber daya manusia yang bagus maka dapat dipastikan kinerjanya dalam suatu organisasi akan bagus juga, namun dengan sebaliknya jika sumber daya manusia dalam suatu organisasi rendah maka kinerjanya bisa dipastikan akan tidak baik. Menurut Mangkunegara (2014:09), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:65), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dari pengertian-pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan kinerja adalah pencapaian atau prestasi kerja karyawan dalam kegiatan yang sudah direncanakan sebelumnya baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu. Secara umum kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh disiplin kerja, stres kerja dan oleh kompensasi yang karyawan dapatkan, pada akhirnya semua itu akan berdampak pada kinerja suatu organisasi atau perusahaan tertentu.

Dalam mencapai tujuan perusahaan yang maksimal, kedisiplinan merupakan kunci yang utama dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Disiplin juga

merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan sebuah keinginan dan keadaan untuk mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan perlakuan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang dan menyenangkan akan menunjang produktivitas kerja para karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Siagian (2012:305), disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adi (2016), dengan judul penelitian " pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kiinerja karyawan". Dengan hasilnya yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang mengalami jam kerja yang panjang sering kali mengalami stres kerja karena sebagian waktu mereka dihabiskan ditempat kerja dan dengan pekerjaan yang sama. Oleh karena itu suatu perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang bisa berdampak pada kinerja kerja karyawan yang semakin baik dan kinerja perusahaan akan meningkat. Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik. Lebih lanjut penyebab stress dapat dibagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal, di mana salah satu penyebab stress yang berasal dari eksternal yaitu beban kerja yang dirasakan individu sebagaimana.

Sistem kompensasi yang memadai terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2012:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langusng yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan kepada perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang memadai akan berdampak peningkatan kinerja kerja karyawan yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani (2016),

Berdasarkan pemikiran-pemikiran dari latar belakang tersebut diatas serta pertimbangan-pertimbangan yang ada, maka penulis membahas tentang bagaimana pengaruh disiplin, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Tunas Artha Gardatama Kediri. Penelitian ini diberi judul : **"Pengaruh Disiplin, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tunas Artha Gardatama Kediri"**.

Rumusan Masalah :

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tunas Artha Gardhatama Kediri?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Tunas Artha Gardhatama Kediri?
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Tunas Artha Gardhatama Kediri?
4. Adakah pengaruh yang signifikan antara disiplin, stres kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Artha Gardhatama Kediri?

Kajin Teori

Menurut Bangun (2012: 231), pengertian kinerja adalah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaaan.

Menurut Hasibuan dalam Barnawi (2012: 112), "disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan".

Menurut Robbins dan Judge (2013: 595), stres merupakan kondisi dinamis dimana individu dihadapkan kepada, kesempatan, permintaan, atau sumber yang berkaitan dengan apa yang individu inginkan dan yang dimana hasilnya adalah merasa sama-sama tidak pasti dan penting.

Menurut Hasibuan (2012: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Metode Penelitian

Teknik Penelitian dan Pendekatan

Menurut Sugiyono (2014:142), Metode penelitian kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dengan cara ini peneliti sengaja membangkitkan timbulnya suatu kejadian atau keadaan, kemudian diteliti bagaimana akibatnya.

Peneliti menggunakan teknik ini karena dapat mengidentifikasi tingkat hubungan antara variabel bebas yaitu disiplin (X_1), stres kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pada karyawan PT Artha Gardatama Kediri.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka, misalnya suatu pernyataan atau pertanyaan dalam skala pengukuran dan memerlukan alternatif jawaban seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket. Menurut Sugiyono (2016:8), pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT Tunas Artha Gardatama Kediri yang berlokasi PT Tunas Artha Gardatama Kediri yang berlokasi di jalan Kawi No.30 Mojoroto Kota Kediri. Jawa Timur, Indonesia.. Penelitian dilaksanakan sampai dengan batas waktu bulan Juni 2017.

Populasi dan Sampel

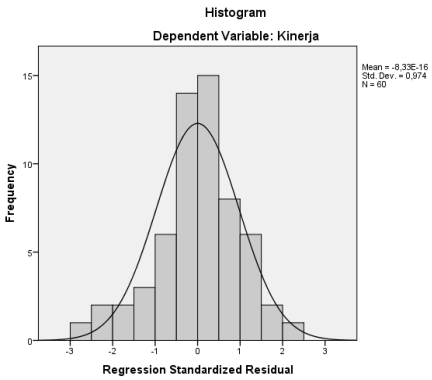
Populasi dalam penelitian ini adalah 120 karyawan pada perusahaan PT Artha Gardatama Kediri

Menurut Sugiyono (2016: 81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2016: 81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel tersebut didasarkan pada pendapat Roscoe (dalam Sugiyono 2016: 90) yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500 orang. Untuk menghindari data bias maka peneliti melebihkan sampel menjadi 60 orang yang dianggap sudah cukup. Teknik yang digunakan adalah *purposive sampling, Purposive sampling* merupakan cara pengambilan sampel atas pertimbangan tertentu. Kriteria sampel tersebut adalah

karyawan dengan masa bakti lebih dari satu tahun kerja.

Hasil Analisis Data

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF).

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	,828	1,207
	Stres Kerja	,855	1,170
	Kompensasi	,913	1,096

a. Dependent Variable: Kinerja

Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel Produk, Harga, Distribusi, dan Promosi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,828; 0,855 ; 0,913 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,207 ; 1,107; 1,096 yang lebih kecil dari 10. dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan *Durbin Watson* (DW). Adapun hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Model Summary[b]

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	4,86830	1,833

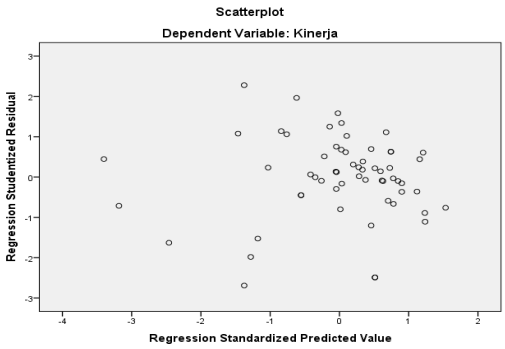
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 1,689 dan kurang dari 4 – 1,689 (4-du) = 2,311 atau dapat dilihat pada Tabel 4.13 yang menunjukkan du < d < 4 – du atau 1,689 < 1,833 < 2,311, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

Uji Heterokedatisitas

Uji hesteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *scatterplot*



Berdasarkan gambar 4.4 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	17,570	5,333	
	Disiplin Kerja	,472	,133	,376
	Stres Kerja	-,178	,081	-,230
	Kompensasi	,290	,085	,346

a. Dependent Variable: Kinerja

bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11 Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu sebagai berikut : $Y = 17,570 + 0,427X_1 - 0,178X_2 + 0,290X_3 + e$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut : Konstanta = 17,570

Jika variabel Disiplin Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) konstan maka Kinerja Karyawan (Y) akan menjadi 17,570.

1. Koefisien X_1 = 0,427

Setiap penambahan 1 satuan Disiplin Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,427.

2. Koefisien X_2 = - 0,178

Setiap penambahan 1 satuan Stres Kerja (X_2), dengan asumsi Disiplin Kerja (X_1), dan Kompensasi (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkankan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,178.

3. Koefisien X_3 = 0,290

Setiap penambahan 1 satuan Kompensasi (X_3) dengan asumsu\i Disiplin Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,290.

Analisis Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,693[a]	,480	,452

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.14 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,452. dengan demikian menunjukkan bahwa adalah, Disiplin

Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi dapat menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 45,2% dan sisanya yaitu 53,8% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,570	5,333		3,295	,002
	Disiplin Kerja	,472	,133	,376	3,548	,001
	Stres Kerja	-,178	,081	-,230	-2,202	,032
	Kompensasi	,290	,085	,346	3,433	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 diperoleh nilai signifikan variabel Disiplin Kerja adalah 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1224,963	3	408,321	17,228	,000[b]
	Residual	1327,221	56	23,700		
	Total	2552,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.13 diperoleh nilai signifikan adalah 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Artha Gardhatama Kediri**.** Hal ini berarti jika Disiplin kerja dilakukan dengan baik, maka kinerja karyawan PT Tunas Artha Gardhatama Kediri akan meningkat
2. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Artha Gardhatama Kediri**.** Hal ini menunjukan bahwa Stres kerja bisa di manage dengan baik, maka kinerja karyawan PT Tunas Artha Gardhatama Kediri akan meningkat
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Artha Gardhatama Kediri**.** Hal ini menunjukan bahwa jika kompensasi dilakukan dengan baik, maka kinerja

karyawan PT Tunas Artha Gardhatama Kediri akan meningkat

4. Disiplin, Stres kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Artha Gardhatama Kediri**.** Hal ini berarti jika Disiplin, Stres kerja dan Kompensasi dilakukan dengan baik, maka kinerja karyawan PT Tunas Artha Gardhatama Kediri akan meningkat.

Daftar Pustaka

Adi. 2016. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*

Arifin, Barnawi. 2012. *Etika dan Profesi Pendidikan*. Jogjakarta : Ar-ruzz Media

Astianto, Anggit. 2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Surabaya*.

Azwar, Hendri. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Innamuara Padang.*

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakart : PT Erlangga.

Dessler Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta : PT Indeks.

Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Hasibuan, Melayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Ghozali. 2013. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product And Service Solution) Untuk Analisis Data & Uji Statistik.* Jakarta: Mediakom.

Gusnetti. 2014. *Faktor-faktor yang Mmpengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Indonesia Pekan Baru*.

Luthans, J. Fred. 2011. *Perilaku Organisasi Edisi 10.* Terjemahan oleh Vivin AndhikaYuwono Dkk. Yogyakarta

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Nathania, Catherine. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Damai Motor Bandarlampung.*

Nurcahyani. 2016. *Pengaruh kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel.*

Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I.* Ternate : Lep Khair.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.* Jakarta : PT Raja Grafindo.

Sari, Liana Evi. 2015. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ryan Jaya Persada.*

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Refika Aditama**.**

Siagian, P.Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.

Sugyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumaki, J. Windy, Teroreh, N. Rita, Soepeno, Djurwati. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT*

PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta : Kencana.

Suryani, Ratna. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Quality Assurance Di PT. Liebra Permana*.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior Edition 15. New Jersey Peareson Education.