



**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN KUD PAKIS**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Oleh:**

**FAHRU REYZA WATIMENA**

**NPM. 21801081429**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PRODI MANAJEMEN  
MALANG**

**2022**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang bagaimana dan sejauh mana Pengaruh stres kerja,kepuasan kerja ,lingkungan kerja Dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan koperasi unit desa (KUD) pakis. Populasi pada penelitian ini adalah 40 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total karyawan koperasi unit desa (KUD) Pakis. Pengujian dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS versi 28. Di dapatkan hasil stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang. Sedangkan secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang, lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang.

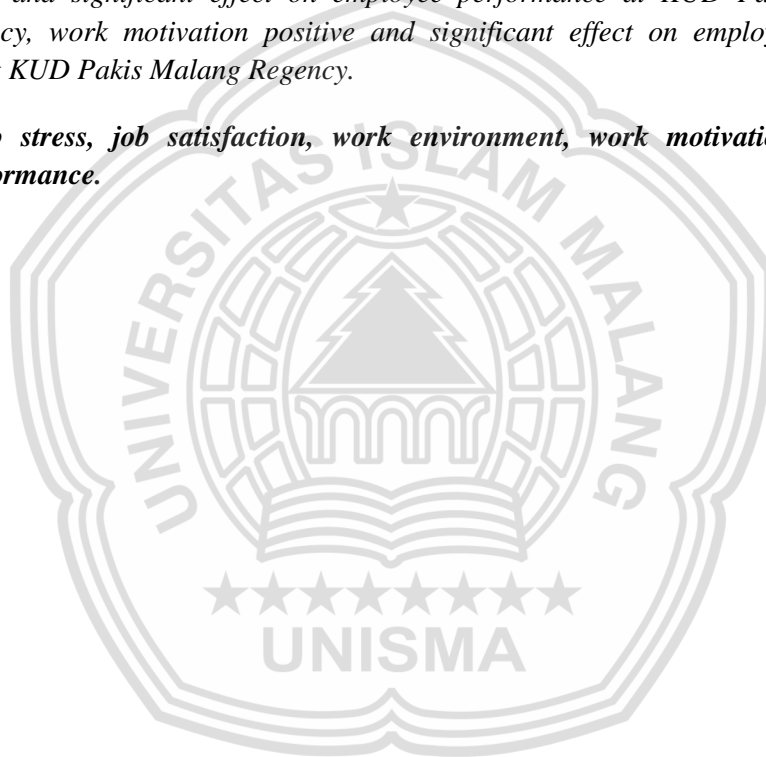
Kata kunci : Stres kerja, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan.



## ABSTRACT

*This study aims to determine how and to what extent the influence of work stress, job satisfaction, work environment and work motivation on employee performance at the village unit cooperative (KUD) Pakis employee. The population in this study was 40 people and the sample used in this study was the total employees of the Pakis Village Unit Cooperative (KUD). The test was carried out using IBM SPSS version 28. The results of work stress, job satisfaction, work environment and work motivation had a positive and significant effect simultaneously on employee performance at KUD Pakis Malang Regency. While partially work stress has a positive and significant effect on employee performance at KUD Pakis Malang Regency, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at KUD Pakis Malang Regency, work environment has a positive and significant effect on employee performance at KUD Pakis Malang Regency, work motivation positive and significant effect on employee performance at KUD Pakis Malang Regency.*

**Keywords:** *job stress, job satisfaction, work environment, work motivation, employee performance.*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Tercapainya tujuan sebuah organisasi tidak hanya berdasarkan pada modal yang besar atau teknologi yang canggih, namun juga berdasarkan pengaruh serta peran sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaannya, visi dan misi tersebut dikelola oleh manusia. Dalam hal ini, sumber daya manusia sangat penting dikembangkan untuk memenuhi target sebuah instansi/perusahaan. Bahwasanya kebijakan dari praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek-aspek SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pemberian imbalan dan penilaian.

Hasibun dalam Belti & Osnardi (2020) Menyatakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam perusahaan terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Di dalam sebuah perusahaan, karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Semakin produktif karyawan memberikan kontribusi yang

besar terhadap perusahaan, maka tujuan perusahaan mudah tercapai. Hal ini, dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, butuh adanya peran sumberdaya manusia yang diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan untuk mendukung visi dan misi suatu instansi atau perusahaan.

Pekerja yang merasa bebannya berat karena adanya persaingan di dalam dunia kerja dapat berakibat buruk bagi mereka, karena dapat menyebabkan pekerja tersebut terhambat dalam melakukan pekerjaannya. Sebagai akibatnya pekerja tersebut akan tertekan selama melakukan pekerjaan dan seiring berjalannya waktu jika tidak diberikan solusi dengan baik maka dapat mengalami stres dalam bekerja. Stres kerja sendiri didefinisikan oleh Rivai (dalam Umama, 2019), adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Stres kerja dapat menjadi pedang bermata dua dan dapat menimbulkan dua kemungkinan dampak yang akan terjadi. Berdampak positif jika para pekerja merasa tuntutan yang diberikan perusahaan adalah sebuah kesempatan bagi dirinya untuk mengasah kemampuannya, sehingga individu tersebut akan terus berusaha sebaik mungkin dalam bekerja, dan berdampak negatif apabila pekerja menganggap tuntutan kerja dari perusahaan adalah sebuah tekanan berat yang diberikan oleh perusahaan bagi dirinya, sehingga karyawan merasa terbebani dalam menjalankan pekerjaannya, dan akhirnya

membuat pekerja merasa stres dalam bekerja yang akhirnya berdampak pada kinerjanya. Selain stres kerja kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Wibowo (2017:501) menyatakan bahwa: “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”. pendapat lain mengatakan (Bintaro dkk., 2017) kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Menurut pendapat dari ahli lain, Kasmir (2018:192) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan”. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, apakah senang atau tidak senang, hal ini merupakan hasil interaksi pegawai dengan lingkungan kerjanya serta penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja

Selain stres kerja dan kepuasan kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Baik buruknya kinerja pegawai dipengaruhi sedikit banyak oleh lingkungan kerja yang ada, semakin baik lingkungan yang ada semakin baik pula kinerja Pegawai, begitu juga sebaliknya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Afandi, 2018). Maka dari itu, KUD Pakis harus mempertimbangkan faktor-faktor apa saja yang dapat menyebabkan turunnya kinerja dari para karyawan dan diharapkan dengan mengetahui faktor-faktor tersebut permasalahan terkait dengan kinerja karyawan bisa diatasi dengan baik, dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai.

Di dalam organisasi, untuk dapat terpenuhinya kinerja yang baik perlu adanya motivasi dalam bekerja yang mana sebagai sebagai kekuatan pendorongan bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan kinerja dengan baik. Darmawan dalam Lusri & Siagian (2017) Menyatakan motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Tentunya untuk memberikan motivasi terhadap karyawan dilihat dari arah perilaku tersebut. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan dengan cara melihat bagaimana tingkat usaha yang dimiliki oleh seseorang tersebut dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Selanjutnya yaitu mengenai tingkat kegigihan seseorang, dimana tingkat kegigihan ini dapat dilihat dari bagaimana seseorang memiliki kegigihan yang cukup tinggi untuk menyelesaikan permasalahan dari sebuah pekerjaan dan juga kegigihan mengembangkan kinerja yang efektif.

Dengan hal ini, Koperasi unit desa (KUD) Pakis terkait motivasi terhadap karyawan perlu adanya *support* dari berbagai pihak seperti, lingkungan kerja, keluarga dan diri sendiri. Lingkungan kerja yang baik pastinya akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal, untuk mengetahui apakah lingkungan kerja sudah baik dapat dilihat dari bagaimana hubungan antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan pimpinan, karena lingkungan kerja yang baik pasti memiliki



hubungan yang harmonis antara orang-orang yang berada dalam sebuah tempat kerja. Selain lingkungan kerja, tentunya keluarga memiliki peran penting dalam memberikan sebuah motivasi, karena keluarga menjadi alasan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dalam mengerjakan pekerjaan tersebut tidak akan merasa terbebani serta dapat memberikan hasil yang memuaskan. Meskipun lingkungan dan keluarga mempengaruhi seseorang dalam pekerjaan tentunya peran memotivasi sendiri itu paling penting, dimana motivasi diri sendiri itu mengarahkan bagaimana seseorang tersebut bekerja dengan efektif dan efisien tentunya dengan hasil yang memuaskan.

Koperasi unit desa (KUD) Pakis Kabupaten Malang merupakan suatu badan usaha koperasi yang memiliki anggota lebih dari satu orang. Koperasi ini juga telah memiliki label hukum di industri koperasi yang ada di Indonesia sesuai prinsip koperasi yang berlaku. Koperasi unit desa juga memiliki tujuan atau visi yang didalamnya untuk mensejahterakan masyarakat dengan menerapkan prinsip gotong royong, kekeluargaan serta keterbukaan antara masyarakat dan koperasi unit desa Pakis. Koperasi unit desa Pakis ini bergerak dibidang perdagangan, kredit, waserda, dan simpan pinjam. Jumlah anggota pada koperasi unit desa (KUD) Pakis yang melimpah, mengharuskan organisasi untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan untuk melayani seluruh anggota yang ada. Persoalan yang sering muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja optimal. Kinerja

karyawan merupakan salah satu modal bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan data yang diperoleh, kinerja karyawan pada KUD Pakis masih kurang maksimal, indikasinya yaitu adanya penurunan volume usaha seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1 Volume Usaha**

No	Tahun	Volume Usaha	Simp. Manasuka	SHU
1	2017	2.080.379.460	120.000.000	163.530.210
2	2018	2.057.994.703	120.000.000	164.955.011
3	2019	1.827.984.042	120.000.000	174.960.682
4	2020	1.621.446.434	100.000.000	173.703.238

Sumber : KUD Pakis 2022

Dari tabel volume usaha diatas dapat diketahui bahwa terjadi penurunan volume usaha ditahun 2018 dan mengalami peningkatan ditahun 2019 kemudian ditahun 2020 mengalami penurunan. Hal ini dapat diakibatkan oleh kinerja karyawan yang menurun, maka dari itu Maka dari itu KUD Pakis harus mempertimbangkan faktor-faktor apa saja yang dapat menyebabkan turunnya kinerja dari para karyawan dan diharapkan dengan mengetahui faktor-faktor tersebut permasalahan terkait dengan kinerja karyawan bisa diatasi dengan baik, dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, ada berbagai aspek yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja karyawan yang ada pada koperasi unit desa (KUD) Pakis diantaranya stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Karakteristik setiap individu pada koperasi berbeda-beda namun kepercayaan antar karyawan sangat tinggi di koperasi unit desa (KUD) Pakis sehingga membuat karyawan

merasa perlu untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Dalam segi ke-efektivitasan biaya koperasi unit desa (KUD) Pakis perlu perbaikan dan arahan, karena tidak jarang seringnya terjadi kesalahan dalam memperkirakan pengeluaran serta pemasukan yang kurang maksimal. Di duga hal ini mengakibatkan terjadinya penurunan volume usaha seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.1 diatas. Dari uraian tersebut, diduga masih rendah tingkat kinerja karyawan dan permasalahan sumber daya manusia.

Dari beberapa hal yang dibahas mengenai koperasi unit desa (KUD) Pakis bahwasanya suatu kondisi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUD PAKIS”** ini perlu dilakukan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KUD Pakis?
2. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Pakis?

3. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Pakis?
4. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Pakis?
5. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Pakis?

### 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

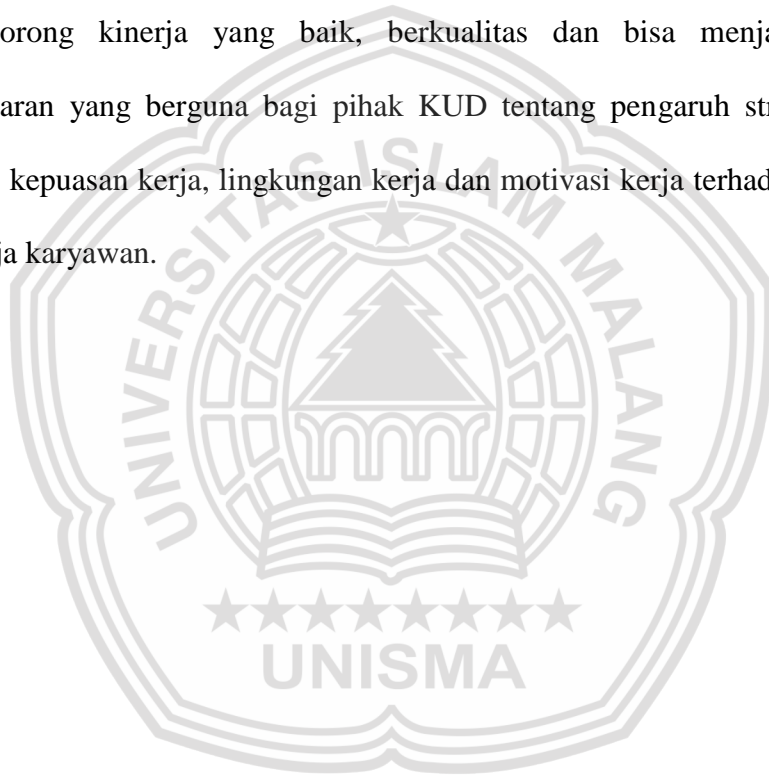
Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD Pakis
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan KUD Pakis
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KUD Pakis
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KUD Pakis
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD Pakis

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Adanya manfaat dalam penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini semoga menjadi referensi untuk menambah ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia dan bisa menjadi kajian pustaka untuk peneliti selanjutnya.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi KUD untuk mendorong kinerja yang baik, berkualitas dan bisa menjadi gambaran yang berguna bagi pihak KUD tentang pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang.

#### 5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini dapat diketahui keterbatasan di antaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada variabel yang disorot tentang stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada KUD Pakis Kab. Malang
2. Penelitian ini dikarenakan tidak langsung terjun ke lapangan maka peneliti menyebarkan kuesioner dengan menggunakan *Google Form*.

3. Adanya keterbatasan yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner pada *google form* terkadang jawaban responden tidak menggambarkan kondisi yang terjadi sebenarnya

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian yang diperoleh, maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Koperasi

Diketahui pada penelitian ini bahwa stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi instansi, karena stres kerja berdampak positif jika para pekerja merasa tuntutan yang diberikan adalah sebuah kesempatan bagi dirinya untuk mengasah kemampuannya, kepuasan kerja dibutuhkan karena semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi hasil kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, motivasi kerja untuk mendorong kinerja agar lebih baik maka diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan atau pedoman untuk bahan evaluasi selanjutnya di KUD Pakis Malang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut atau juga meneliti pada variabel lain yang dapat mempengaruhi sebuah lembaga/koperasi.

- b. Dari variabel yang digunakan dengan indikator untuk kuesioner masih kurang memadai pada penelitian ini, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya memperbaiki atau juga menambah pernyataan agar dapat mendekati gambaran atau kondisi yang sebenarnya.





## DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, I, N., R., Rihayana, I, G., & Salain, P., P., P. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Samudera Gemilang Denpasar. *Jurnal Satyagraha*, 4(2). 114-122.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2811 – 2820.
- Aniversari, P., & Sanjaya, V., F. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Aneka Gas Industri Lampung). *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1).
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Dewi, C., N., C., Bagia, I, W., & Susila, G., P., A., J. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154-161.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. BPFU Universitas Diponegoro.
- Hanifa, H. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja : Studi pada karyawan PT.Inti Daya Mandiri Pratama*. (Sarjana thesis, UIN Sunan Gunung Djati Bandung). Diakses dari <https://digilib.uinsgd.ac.id/46305/>

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). PT RajaGrafindo Persada.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316.  
<https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. & D. Restu (ed.); Edisi Ke-1). PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta