

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT.CITO PUTRA UTAMA CABANG SEMARANG JL
INDRAPRASTA NO 81)**

Lailatul Chodriyah

Universitas Dian Nuswantoro

Lailatul_chodriyah@ymail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas penerapan pengaruh motivasi disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu motivasi terbentuk dalam diri seseorang, yang nantinya akan membentuk suatu karakter sifat disiplin diri untuk menanggapi tujuan karena termotivasi untuk menyelesaikan suatu hal. Dan pada akhirnya akan membuka peluang untuk melakukan komunikasi kepada atasan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan laboratorium klinik di Semarang. Metode yang digunakan berupa metode survay melalui penyebaran kuesener. Dari populasi sejumlah 100 orang.dengan menggunakan teknik sempel acak proporsional. Diperoleh jumlah sempel sebanyak 60 orang, Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to test the effectiveness of motivational influence of labor discipline and communication to employees performance. Based on the results of previous studies formed the motivation in a person, which will form a character trait of self-discipline for the purpose menanggapi as motivated to complete something. And ultimately will open up opportunities to communicate to superiors utuk to complete his work. This research was conducted at one of the clinical laboratory in Semarang. The method used is a method survay through the deployment questionnaire. From a population of 100 orang.dengan using proportional random sample of technique. Retrieved sempel number as many as 60 people, analysis used multiple linear regression. The results showed that: 1) Motivation positive and significant effect on employee performance, 2) Discipline work and significant positive effect on employee performance, 3) Communications positive and significant effect on employee performance,

Keywords: Motivation, Discipline Work, Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Karena manusia sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya, alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif dari karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung

Berkaitan dengan pengelolaan karyawan yang begitu sulit dan kompleks cara mengaturnya, sebab para karyawan memiliki, perasaan, keinginan, status, latar belakang dan sebagainya, oleh karena itu diperlukan strategi khusus untuk menangani masalah karyawan diantaranya: motivasi, disiplin kerja dan komunikasi. sebenarnya persoalan tersebut sangat mudah apabila adanya peran aktif dari para pemimpin perusahaan dari lingkup terbawah hingga pimpinan lingkup tertinggi mampu menjalin komunikasi yang efektif dengan karyawan, sehingga para pemimpin dalam perusahaan tersebut tidak membuat jarak hubungan sosial dengan karyawan, maka dengan sendirinya para karyawan akan termotivasi, sehingga akan menghasilkan disiplin kerja yang maksimal.

Dari uraian di atas dapat terlihat jelas bahwa karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Sebab berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan tergantung bagaimana tingkat antusiasme dari para karyawan untuk

menghasilkan produksi, sedangkan adanya sikap antusias dari para karyawan juga tergantung dari pemimpin dalam perusahaan tersebut, baik dari lingkup terendah hingga tertinggi, apabila pemimpin tersebut menerapkan kebijakan yang tidak berpihak kepada karyawan, maka lama-kelamaan para karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan pekerjaannya dan karyawan tersebut memutuskan keluar, kalau hal ini terus-menerus terjadi maka tingkat produksi perusahaan akan menurun. Sebaliknya, jika pemimpin dalam perusahaan tersebut menerapkan kebijakan yang berpihak kepada karyawan, maka dengan sendirinya para karyawan akan termotivasi untuk mengabdikan kepada perusahaan, dengan demikian semangat kerja akan tumbuh, hal tersebut juga tak lepas dari terjalinya komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dengan para karyawan.

Di era globalisasi ini, peralatan makin canggih, semua serba instan, semua bisa dengan mudah didapat ternyata di era globalisasi ini bukan Cuma hanya peralatan canggih saja yang berkembang berbagai jenis penyakitpun juga semakin banyak jenisnya, mulai dari yang ringan sampai dengan yang kronis. Untuk itu dibutuhkan pencegahan dini agar sesuatu yang tidak diinginkan tidak terjadi, seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi rakyat Indonesia semakin cerdas dan semakin peduli dengan pentingnya menjaga kesehatan. Untuk itu pada kesempatan pembuatan skripsi kali ini saya melakukan study di perusahaan PT Cito Putra Utama cabang Semarang jl Indraprasta no 81.

Laboratorium Klinik CITO merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Laboratorium Klinik, di bawah naungan PT. CITO PUTRA UTAMA. Berdiri

sejak tanggal 10 April 1967 di Semarang. Saat ini telah memiliki 20 cabang di Indonesia dan telah melayani berjuta orang yang membutuhkan pelayanan

Motivasi dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab pada dirinya sendiri terhadap suatu pekerjaan yang diamanahkan kepadanya, dengan demikian seseorang tersebut memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal (Mangkunegaran.2006). Sikap motivasi ini harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya, agar mereka bekerja dengan baik dan efektif. Apabila pada suatu perusahaan atau organisasi, maupun instansi, karyawan memiliki motivasi yang rendah ketika melakukan pekerjaannya, maka perusahaan itu mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan sepenuh hati. Sebaliknya dengan motivasi yang tinggi, dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dengan hasil yang maksimal dari motivasi kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka selanjutnya.

Motivasi merupakan sifat yang sangat mendasar yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Apabila sifat motivasi sudah tertanam pada diri seorang karyawan, baik secara internal maupun eksternal, maka akan timbul suatu sikap kedisiplinan dari karyawan itu sendiri. Menurut Seogeng pridjominto (2003) Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Untuk mencapai penyesuaian peraturan organisasi yang sudah ditentukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, selain sifat motivasi dan disiplin kerja yang harus tertanam pada diri karyawan, adanya komunikasi antara atasan dengan bawahan juga sangat diperlukan, menurut Dr. AA. Anwar Prabu Mangku negaran dalam bukunya mengatakan bahwa Komunikasi merupakan suatu proses atau kegiatan penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Komunikasi merupakan prasyarat kehidupan manusia. Kehidupan manusia akan tampak hampa apabila tidak ada komunikasi. Karena tanpa komunikasi, interaksi antar manusia, baik secara perorangan, kelompok, ataupun organisasi tidak mungkin dapat terjadi. Dua orang dikatakan melakukan interaksi apabila masing-masing melakukan aksi dan reaksi. Aksi dan reaksi dilakukan manusia baik secara perorangan, kelompok, atau organisasi. dengan demikian kinerja karyawan akan mencapai hasil yang maksimal.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil.

Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Kualitas perilaku karyawan atau hasil yang dicapainya secara fundamental ditentukan oleh keahlian dan kemampuan karyawan yang bersangkutan (Syafaruddin Alwi, 2001). Disamping itu juga motivasi dan kesempatan (Robbins, 2001). Terdapat beraneka dimensi kinerja, banyak diantaranya yang tidak berkaitan. Seseorang mungkin sangat tinggi pada satu dimensi dan rendah pada dimensi lainnya.

Dr. Surya darma (2013), bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu. Menurutnya ada enam kategori untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja. Sementara Seymour (2001), kinerja sebagai pelaksanaan tugas yang diukur; sedangkan Byors dan Rue (2001), kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang yang seberapa baik individu memenuhi permintaan pekerjaan. Kinerja diartikan sebagai tingkatan pekerjaan aktual yang dilaksanakan oleh para karyawan (Shore, Newton, dan Thornton 2001).

Dr.Surya darma (2013) menjelaskan bahwa dalam organisasi formal, kinerja karyawan secara individual atau kelompok tergantung pada usaha mereka dan arah serta kompetensi dan motivasi untuk menunjukkan performansi sesuai yang diharapkan untuk mencapai sasaran berdasarkan posisi mereka di dalam sistem (Alimuddin, 2002).

Untuk dapat mengetahui kinerja seseorang atau organisasi, perlu diadakan pengukuran kinerja. Menurut Stout (BPKP, 2000), pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan

berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Maksudnya setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dengan pencapaian visi dan misi organisasi. Produk dan jasa yang dihasilkan akan kurang berarti apabila tidak ada kontribusinya terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Melalui pengukuran kinerja diharapkan pola kerja dan pelaksanaan tugas pembangunan dan tugas umum pemerintahan akan terlaksana secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan nasional.

Dari pengertian-pengertian kinerja di atas, maka kinerja dapat diartikan sebagai catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan/tugas yang telah dicapai seseorang melalui penilaian kinerja karyawan merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif

Dari pokok permasalahan di atas sebetulnya masih banyak yang harus diperbaiki oleh laboratorium cito. Diantaranya adalah masalah kedisiplinan karyawan, yang mana berhubungan dengan sikap dan perilaku karyawannya karena selama ini masih dijumpai adanya karyawan yang masih datang terlambat, seringnya mengulur-ulur cuti libur bersama, khususnya pada saat libur lebaran dan tahun baru.

Selain masalah kedisiplinan juga masalah motivasi, dimana pada saat survay saya sering melihat sejumlah karyawan yang sering tidak berada pada tempatnya, khususnya karyawan di bagian pendataan pasien, itu berarti karyawan belum termotivasi, sebab dia kurang bertanggung jawab dengan kinerjanya, hal ini kalau terus-menerus dibiarkan akan mengurangi tingkat pelayanan, yang mengakibatkan pasien harus menunggu lama.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan selain kedisiplinan dan motivasi juga masalah komunikasi, terkait masalah komunikasi di laboratorium klinik cito cabang Semarang jl Indra prasta no 81, kurang efektif, sebab masih dijumpai dari beberapa karyawan terutama bagian ADM, sering melakukan kesalahan dalam pengimputan data, hal ini bisa sampai terjadi karena kurangnya komunikasi antara pihak satu dengan yang lain, kalo hal ini terus dibiarkan terjadi maka akan berakibat fatal apalagi menyangkut data perusahaan.

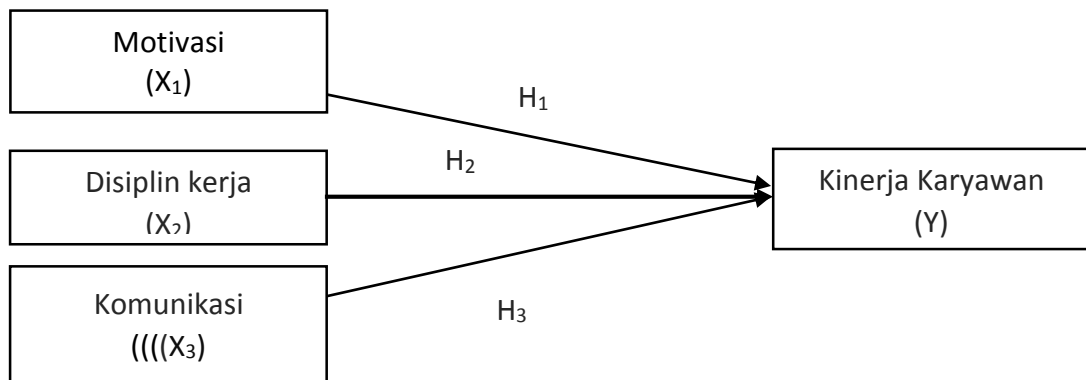
Dari permasalahan-permasalahan di atas sebetulnya juga menyangkut masalah kinerja, sebab dari permasalahan itu semua pada akhirnya akan menentukan kinerja karyawan itu maksimal atau tidak dengan kondisi lingkungan yang seperti itu. Sehubungan dengan permasalahan tersebut, maka motivasi, disiplin kerja dan komunikasi merupakan masalah yang sangat penting bagi perusahaan. Sehingga kemampuan perusahaan atau organisasi dalam memberikan motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap karyawan akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas inilah yang mendasari saya melakukan penelitian di laboratorium klinik Cito. Kenapa harus di Cito?, padahal di Indonesia bnyak laboratorium klinik yang lain?, di Indonesia memang banyak laboratorium klinik yang lain, contohnya saja laboratorium klinik Prodia. jaringan laboratorium klinik terbesar di Indonesia yang memiliki 116 cabang di 96 kota. Laboratorium klinik Prodia pertama kali didirikan di Solo pada 1973, Itulah profil singkat tentang prodia. Lalu yang menjadi pertanyaan, kenapa saya lebih memilih melakukan penelitian di Cito dibandingkan dengan Prodia?.padahal Prodia lebih besar

dibandingkan dengan cito?. Prodia memang perusahaan laboratorium klinik terbesar di Indonesia dan Bergeraknya berkembang dengan pesat. Mengapa saya mengatakan demikian?. Apabila dilihat dari profil perusahaannya Prodia didirikan pada tahun 1973 saja telah berhasil mendirikan 116 cabang di Indonesia, sementara Cito yang berdiri sejak tahun 1967 saat ini hanya 20 cabang saja, padahal apabila ditelaah antara Cito dan Prodia lebih lama Cito. Lalu mengapa Cito perkembangannya sangat lambat dibandingkan dengan Prodia?. hal itulah yang mendasari saya untuk melakukan penelitian di Cito, sebab sebuah penelitian dibuat karena adanya permasalahan di dalam perusahaan tersebut. Dan Berdasarkan uraian latar belakang di atas inilah yang melakukan penelitian dengan judul. **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT CITO PUTRA UTAMA CABANG SEMARANG)**

KERANGKA KONSEPTUAL

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi. Pada penelitian ini akan dianalisis untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di PT. CITO PUTRA UTAMA, sehingga dapat diketahui faktor mana yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.



HIPOTESIS

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃ : Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

PT. Cito Putra Utama yang berlokasi di jalan Indraprasta No 81 Semarang. Responden penelitian ini adalah karyawan sebanyak 60 orang. Sumber data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil wawancara, observasi secara langsung dan kuesioner yang dibagikan kepada responden dan data sekunder yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang sudah ada dalam perusahaan, seperti sejarah singkat, jumlah karyawan, gambaran umum perusahaan, dan struktur organisasi. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *proportionate stratified random sampling* yang diambil dari masing-masing

bidang atau departemen yang ada. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1) Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk bertujuan menganalisis pengaruh Motivasi kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Komunikasi (X_3) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan yang berfungsi sebagai variabel dependen (Y) (Wirawan, 2002:293). Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan kinerja karyawan (\hat{Y}) akan bernilai negatif (-0,229) bila seluruh variabel bebas dianggap konstan pada angka 0 (nol). Variabel motivasi (X_1) adalah 0,371 bernilai positif. Variabel disiplin kerja (X_2) adalah 0,332 bernilai positif. Variabel komunikasi (X_3) adalah 0,183 bernilai positif. Dari interpretasi yang telah ada maka dapat dinyatakan variabel motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. R^2 bernilai 0,831 menunjukkan bahwa 83,1 persen dari variasi kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan komunikasi (X_3) sedangkan sisanya sebesar 0,169 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

2) Pengujian hipotesis secara simultan (uji F).

Pada tabel Anova diperoleh nilai $F = 97,942$ dan nilai signifikansi = $0,000 < 5\%$ ini berarti variabel independen motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi secara simultan benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Dengan kata lain variabel-variabel independen motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kinerja karyawan.

3) Pengujian hipotesis secara parsial (uji t)

Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel X_1 (motivasi) diperoleh nilai $t_{hitung} = 369$ dan signifikansi sebesar $0,04 < 5\%$ jadi H_0 ditolak. Ini berarti variabel independen motivasi secara statistik berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pada variabel X_2 (disiplin kerja) diperoleh nilai $t_{hitung} = 332$ dan signifikansi sebesar $0,03 < 5\%$ jadi H_0 ditolak. Ini berarti variabel independen disiplin kerja secara statistik berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pada variabel X_3 (komunikasi) diperoleh nilai $t_{hitung} = 499$ dan signifikan $0,01 < 5\%$ jadi H_0 ditolak. Ini berarti variabel independen komunikasi secara statistik berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

4) Koefisien Determinasi (R^2)

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted $R^2 = 0,831 = 83,1\%$ ini berarti variabel motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 83,1%

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan mengevaluasi hasil analisis regresi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cito Putra Utama cabang Semarang..
2. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cito Putra Utama cabang Semarang..
3. Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan . PT. Cito Putra Utama cabang Semarang..

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Revisi Keenam.** Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P. 2012. Teori Motivasi Dan Aplikasinya. **Edisi Revisi Keempat.** Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. 2013. **Manajemen Kinerja. Edisi Revisi Keenam.** Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu S.P. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Revisi Keenam. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Ani Fauziyah. 2005. **Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pelintingan di Perusahaan Rokok Kretek Sukun MC.Wartono Kudus.** Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. **Prosedur Penelitian. Edisi Revisi Keenam.** Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Dewanto. 2011. **Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing.** Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Dharma, Agus. 2000. **Manajemen perilaku Organisasi** edisi keempat. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.** Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. 2003. **Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Ketujuh. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi**. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP.1984. **Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husen. 2000. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Edisi Revisi**. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Kaspinor. 2004. **Implikasi Penerapan Good Governance Dalam Pelayanan Administarsi Publik Pada Daerah Kabupaten Sukamara**. Bandung: Diklat Pimpinan tingkat II Angkatan XII.
- Luthans, F. 2006. **Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh**. Yogyakarta: penerbit Andi.
- Simamora. Henry. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kedua. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Nawawi, H. 2003. **Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif**. Yogyakarta: BPFE Press.
- Novitasari, Ninyoman. 2003. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**. Surabaya: PT.H.M.SampoernaTbk.
- Siagian, Sondang P. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT.Bumi Aksara.