

Effect of Work Stress, Work Discipline and Compensation on Employees Of PT. Cappella Multidana Medan

Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Karyawan PT. Cappella Multidana Medan

Kalvin Gunawan¹, Jurisman Simanjourang², Hendry^{3*}

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

hendry@unprimdn.ac.id*

*Corresponding Author

ABSTRACT

Improving employee performance is very important given the increasing flow of globalization where competition is getting stronger along with advances in science and technology. This change has implications for the professionalism of employees in responding to the demands of competition in the face of globalization. Therefore, improving employee performance is absolutely necessary as well as the ability of the organization to control employee stress levels, discipline and promotion in the organization and to meet the achievement of performance goals optimally so that the company can survive. and win the competition. This study aims to determine and analyze the effect of work stress, discipline and compensation on employee performance at Capella Multidana Medan. With the saturated sampling technique and using the Slovin formula with an allowance of 5% (e), the sample in this study was 38 employees who were permanent employees. Data was collected through questionnaires, interviews and documentation studies. The poll is calculated using a Likert scale unit of measurement, and processed using the SPSS program (statistical product and service solutions). The results showed that simultaneously work stress, discipline and work compensation had a positive and significant effect on employee performance. Partially, discipline and work compensation have a positive and significant effect on employee performance, but work stress has a negative effect on employee performance at Capella Multidana Medan.

Keywords: employee performance, work stress, discipline and compensation

ABSTRAK

Peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting mengingat arus globalisasi yang semakin meningkat dimana persaingan semakin kuat seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perubahan ini berimplikasi pada profesionalisme pegawai dalam menjawab tuntutan persaingan dalam menghadapi arus globalisasi. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan mutlak diperlukan serta kemampuan organisasi untuk mengendalikan tingkat stres karyawan, kedisiplinan dan promosi jabatan dalam organisasi serta untuk memenuhi pencapaian tujuan kinerja secara optimal sehingga perusahaan dapat bertahan dan memenangkan persaingan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Capella Multidana Medan. Dengan teknik Sampling jenuh dan menggunakan rumus Slovin dengan persentase kelonggaran 5% (e), maka diperoleh sampel dalam penelitian ini sejumlah 38 pegawai yang berstatus pegawai tetap. Pengumpulan data dilakukan melalui angket, wawancara dan studi dokumentasi. Polling tersebut dihitung dengan satuan pengukuran skala likert, dan diolah menggunakan program SPSS (solusi produk dan layanan statistik). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, disiplin dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Capella Multidana Medan.

Kata kunci : kinerja karyawan, stres kerja, disiplin dan kompensasi.

1. Pendahuluan

Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia - manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun.

Stres kerja yang dialami karyawan terlalu tinggi sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang malas bekerja dikarenakan gaji yang tidak sesuai dengan tugas, beban kerja yang terlalu berat dan tugas dan pekerjaan masih belum sesuai dengan jabatan pekerjaan karyawan di dalam perusahaan. Hal ini mendorong karyawan mengalami stres kerja di dalam perusahaan PT Capella Multidana Medan sehingga berdampak pada tingginya turnover karyawan yang terjadi di dalam perusahaan.

Masalah disiplin kerja ialah seringnya pelanggaran terhadap aturan perusahaan dan kurangnya dalam manajemen waktu seperti terlambat datang ke kantor dan terlambat kembali ke kantor pada saat jam makan siang dan pulang kerja yang tidak tepat waktu. Ketidaksiplin dikarenakan tidak diterapkan peraturan tentang disiplin dan juga tidak ada sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang melanggar peraturan.

Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh individu atau masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres. Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kinerja karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan memberikan kompensasi sebagai sumber nafkah bagi karyawan yang bersangkutan. Namun permasalahan yang terjadi di perusahaan yaitu pemberian kompensasi yang dirasa kurang oleh parakaryawan yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja para karyawan perusahaan.

PT. Capella Multidana Medan adalah perusahaan pembiayaan otomotif, alamat kantor di Jalan Putri Hijau No. 5. PT. Capella Multidana Medan sampai saat ini terus berkembang dan meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi dari hasil penelitian PT. Capella Multidana Medan mengalami penurunan kinerja, sehingga penyelesaian pekerjaannya kurang maksimal menyebabkan tidak tercapainya target penjualan atau produk yang dipasarkan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1. Data Penjualan Periode Januari 2021 – Juni 2021

Bulan	Target Penjualan (Rp)	Penjualan (Rp)	Relisasi Pencapaian
Januari	2.000.000.000	1.901.350.000	95%
Februari	2.000.000.000	1.890.230.000	95%
Maret	2.000.000.000	1.885.234.000	94%
April	2.000.000.000	1.883.520.000	94%
Mei	2.000.000.000	1.755.350.000	88%
Juni	2.000.000.000	1.742.689.200	87%

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Multidana Medan”.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Stres kerja karyawan terlihat dari meningkatnya turnover karyawan di dalam perusahaan ini.
2. Disiplin kerja karyawan masih rendah disebabkan sanksi yang diberikan masih belum ada dan penerapan aturan yang masih belum baik. Kurang tepatnya penerapan kompensasi yang diberikan perusahaan masih jauh dari yang diharapkan karyawannya.
3. Prestasi kerja yang menurun terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Multidana Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Multidana Medan?
3. Bagaimanakah kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Multidana Medan.
4. Bagaimanakah pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Multidana Medan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Multidana Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Multidana Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Multidana Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Multidana Medan.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat diperoleh berbagai pihak yaitu:

1. Bagi PT. Capella Multidana Medan
Sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Capella Multidana Medan untuk lebih memperbaiki stres kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
3. Bagi Peneliti
Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan variabel penelitian yang sama.

Sebagai referensi penelitian, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang telah dirangkum dalam bentuk tabel :

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
Ruslinda Agustina SoedjatmikoEtty Rastika (2019)	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap KinerjaKaryawan Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin.	X1 : Stres KerjaX2 : Motivasi PT X3 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Triana Puji Rahayu dan Lie Liana (2020)	Pengaruh disiplin kerja, stress kejadian kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang).	X1 : Disiplin KerjaX2 : Stres Kerja X3 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
AgungHartadi (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap KinerjaKaryawan Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta.	X1 : Lingkungan KerjaX2 : Disiplin Kerja X3 : Stres Kerja X4 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Jurnal, 2021

Teori Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2016), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut (Robbins dan Judge, 2017), stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017), menyatakan stress sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada.

Teori Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2016), disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Hamali, 2016), disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut (Sinambela, 2018), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan penyesuaian sikap dan perilaku terhadap peraturan serta norma-norma yang berada di perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan, serta mendapatkan sanksi ketika individu melakukan tindakan melanggar peraturan yang sudah disepakati oleh perusahaan.

Teori Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Marwansyah, 2016), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

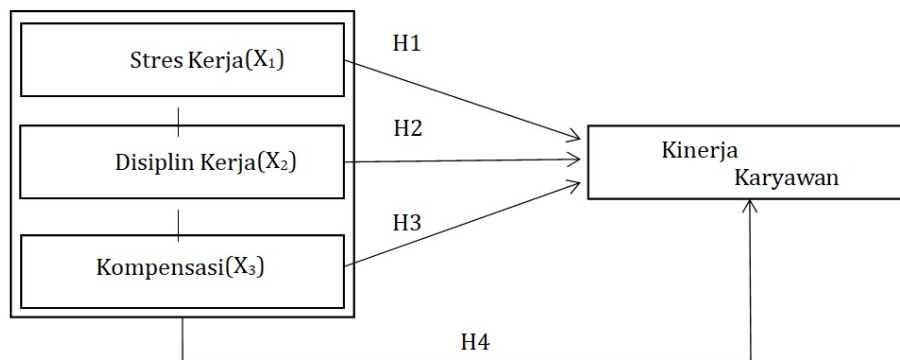
Menurut (Umar, 2016), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai (karyawan) berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2017), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atas apa yang telah dilakukan, dikerjakan, dan disumbangkan kontribusinya baik tenaga, pikiran, ide, dan kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Multidana Medan.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Multidana Medan.
- H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Multidana Medan.
- H4 : Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Multidana Medan.

3. Metode Penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian adalah PT. Capella Multidana Medan yang berlokasi di Jl. Kol. Yos Sudarso No.20, Silalas, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara 20235, No.Telepon (061) 6645745. Penelitian ini dimulai sejak bulan Juni 2021 sampai dengan bulan Desember 2021.

Metode

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan berdasarkan pengukuran dan analisis data. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sujarweni, 2014), pendekatan kuantitatif yaitu memusatkan perhatian pada gejala - gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut (Arikunto, 2016), Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Penelitian mengambil populasi dalam penelitian ini sebanyak 167 karyawan. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi populasi yang teliti. Berdasarkan rumus *slovin*, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 118 responden dan 30 responden untuk pengujian validitas dan reliabilitas. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling*.

Menurut (Sugiyono, 2012), dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data mengenai permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara :

Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian dibagi kepada semua karyawan pada perusahaan.

Wawancara

Interview digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang. wawan cara dilakukan kepada karyawan pada perusahaan ini.

Studi dokumentasi

Studi dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku - buku, jurnal, profil perusahaan.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data primer

Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil pengisian kuesioner.

Sumber data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini meliputi profil perusahaan, struktur organisasi dan data yang diperoleh dari buku, teori-teori dan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional untuk masing-masing variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Stres Kerja (X1)	Stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Sumber: Robbins dan Judge (2017:597) Sumber: Robbins dan Judge (2017:597)	1. Stres Lingkungan 2. Stres Organisasi 3. Stres Individu	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan. Sumber: Sinambela (2018:335)	1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan karyawan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja. 5. Etika kerja Sumber: Sinambela (2018:356)	Likert
Kompensasi (X3)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai (karyawan) berupa gaji, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan. Sumber: Umar (2016:232)	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah 5. Premi 6. Pengobatan 7. Asuransi Sumber: Umar (2016:234)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber: Mangkunegara (2017:73)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab Sumber: Mangkunegara (2017:75)	Likert

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Uji Validitas

Menurut (Sujarwen, 2014), uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,361) dan nilai $sig < 0,05$ maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,361) dan nilai $sig > 0,05$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian, batasan yang digunakan adalah 0,60. Artinya kriteria suatu instrumen dikatakan *reliable* yaitu :

Cronbach's alpha < 0.6 = reliabilitas buruk.

Cronbach's alpha 0,6-0,79 = reliabilitas diterima.

Cronbach's alpha 0,8 = reliabilitas baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu:

Uji grafik.

Jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Uji statistik.

Uji normalitas dengan statistic dapat menggunakan uji statistik non-parametik *Kolmogorov-smirnov* (K-S), kriteria pengujiannya adalah jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2016), untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antar variabel dan perhitungan nilai *tolerance* serta *variance inflation factor* (VIF).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

Model Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

keterangan:

Y	= variabel kinerja karyawan
a	= konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= koefisien regresi
X ₁	= variabel stres kerja
X ₂	= variabel disiplin kerja
X ₃	= variabel kompensasi
e	= <i>Standard error</i> (tingkat kesalahan) 5%

Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2016), koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2016), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis diterima, berarti bahwa secara simultan variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan ≤ 0,05 maka hipotesis ditolak, berarti secara simultan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2016), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima, berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

4. Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum PT. Capella Multidana Medan PT. Capella Multidana Medan adalah perusahaan pembiayaan otomotif, alamat kantor di Jalan Putri Hijau No. 5.

Analisis Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data di dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X1, 10 pernyataan untuk variabel X2, 10 pernyataan untuk variabel X3 dan 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X1 adalah stress kerja, yang menjadi variabel X2 adalah disiplin kerja, yang menjadi variabel X3 adalah kompensasi dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan 118 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4. Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Pada tabel diatas berlaku baik dalam menghitung variabel X1, X2 dan X3 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel stress kerja, variabel disiplin kerja, variabel kompensasi) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari 4 sampai 1.

Responden penelitian ini adalah konsumen dari PT. Capella Multidana Medan. Kuesioner disebarkan kepada 167 responden. Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan dua tahap. Tahap pertama disebarkan 87 kuisisioner dan diberikan waktu satu minggu untuk melakukan pengisian. Dari 87 kuisisioner yang dibagikan yang kembali dan bisa dipergunakan ada 60 kuisisioner. Tahap kedua disebarkan 80 kuisisioner dan diberi waktu satu minggu juga untuk melakukan pengisian dan kembali 58 kuisisioner. Dari 167 set kuisisioner penelitian yang dibagikan, kembali sebanyak 118 set yang bisa digunakan untuk melakukan analisis data.

Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan, diperoleh data tentang karakteristik responden yang terdiri dari : (1) Jenis kelamin, (2) Usia.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	laki-laki	74	62,72
2	perempuan	44	37,28
Jumlah		118	100

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa dari 118 responden terdapat 74 orang (62.72%) laki-laki, 44 orang (37.28%) perempuan.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20-30 tahun	38	32,2
2	31-40 tahun	42	35,6
3	>40 tahun	38	32,2
Jumlah		118	100

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 6. diatas menunjukkan bahwa dari 118 responden terdapat 38 orang (32.2%) yang usianya 20 – 30 tahun, 42 orang (35.6%) yang usianya 31 – 40 tahun, 38 orang (32.2%) yang usianya lebih dari 40 tahun.

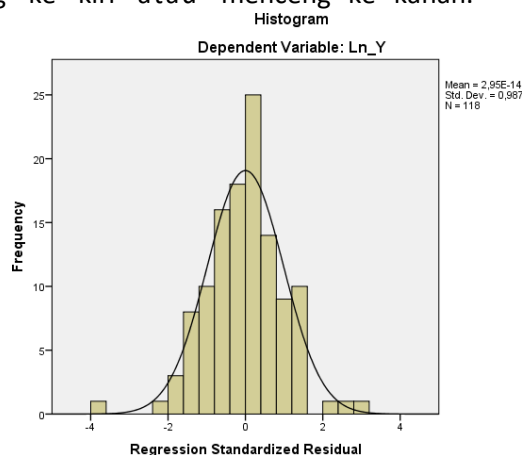
Analisis Hasil Penelitian

Asumsi Klasik Uji Normalitas

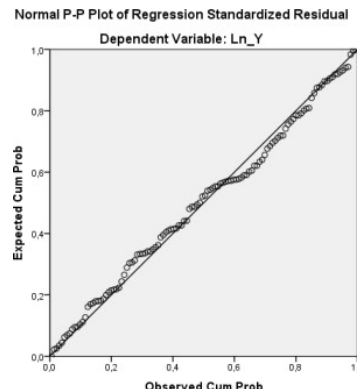
Pada uji normalitas dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk melihat normal tidaknya data yang akan dianalisis melalui analisis grafik dan analisis statistik.

Analisis Grafik Kriteria pengujian

Data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Data tidak berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

**Gambar 2. Histogram Kurva Normal**

Berdasarkan kriteria pengujian distribusi normal, maka data diatas dapat dikatakan telah berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan.



Gambar 3. Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Analisis Statistik

Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal Kolmogorov smirnov yaitu:

Berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$ Tidak berdistribusi normal jika nilai signifikan $< 0,05$

Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov* yaitu :

Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,06134749
	Absolute	,055
Most Extreme Differences	Positive	,055
	Negative	-,049
Kolmogorov-Smirnov Z		,603
Asymp. Sig. (2-tailed)		,861

Test distribution is Normal Calculated from data.

Tabel 7 menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh dalam pengujian normalitas dengan menggunakan *kolmogorov smirnov* sebesar $0,861 > 0,05$ Dapat disimpulkan bahwa menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji, apakah model regresi ditemukan atau tidak korelasi diantara variabel bebas (independen) (Ghozali, 2013). Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya. Pengujian terhadap multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat besaran VIF (*varians inflation factor*) dan nilai *tolerance*, yaitu dengan :

Melihat angka *collinearity Statistics* yang ditunjukkan oleh Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika angka VIF > 10 , maka Variabel yang ada memiliki masalah

multikolinieritas.

Melihat nilai *tolerance* pada output penilaian multikolinieritas yang tidak menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,1 akan memberikan kenyataan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 9

Tabel 9. Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	Ln_X1	0,838	1,193
	Ln_X2	0,787	1,271
	Ln_X3	0,923	1,083
a. Dependent Variable: Ln_Y			

a. Dependent Variable: Ln_Y

Sumber: hasil penelitian diolah 2022 (data diolah)

Tabel 9 menunjukkan bahwa hasil pengujian multikolinearitas adalah : Variabel bebas stress kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,838 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,193 < 10. Variabel bebas disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,787 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,271 < 10. Variabel bebas kompensasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,923 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,083 < 10. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara anggota sampel yang diurut berdasarkan waktu yang mengakibatkan model regresi tidak dapat digunakan sebagai penaksir variabel terikat (kinerja karyawan) pada nilai variabel bebas stress kerja (X1), disiplin (X2), dan kompensasi (X3). Adapun tabel yang menunjukkan hasil autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,811 ^a	,657	,649	1,60587	1,790

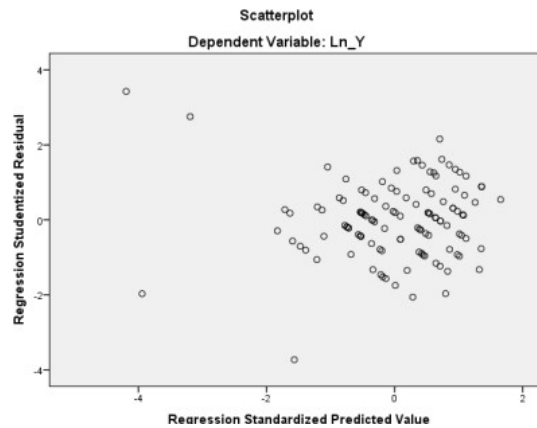
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil penelitian diolah 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel 10 diatas menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 1,685. Cara pengukuran uji autokorelasi adalah $du < dw < 4 - du$. Nilai dl dan du dalam penelitian ini dengan menggunakan jumlah 4 variabel dan sampel penelitian sebanyak 118 maka nilai dl = 1.6303 dan nilai du = 1,7702. Hasil pengukurannya adalah $1,770 < 1,790 < 4 - 1,770$ sehingga $1,770 < 1,790 < 2,230$ sehingga disimpulkan tidak terjadi autokorelasi positif atau negative.

Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2013), uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat Grafik Scatterplot dan dengan Uji Glejser. Hasil grafik scatterplot terdapat pada gambar 4.

**Gambar 4. Grafik Scatterplot**

Hasil grafik scatterplots pada gambar 4 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak Data tersebar diatas dan dibawah garis 0 pada sumbu Y yang menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain dengan scatterplots, pengujian juga dilakukan dengan uji statistik agar lebih dapat menjamin keakuratan hasil yaitu dengan Uji Glejser. Hasil Uji Glejser terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 11. Uji Glejser Coefficients^{a\}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,555	,439		1,266	,208
1 X1	-,020	,012	-,169	-1,726	,087
X2	-,004	,008	-,048	-,470	,639
X3	,006	,007	,085	,899	,371

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: hasil penelitian diolah 2022 (data diolah)

Dari tabel 11 diatas menunjukkan tidak terdapat variabel independen yang signifikans terhadap variabel dependen dengan nilai *Logaritma Natural* (Ln). Hal ini terlihat dari Kinerja Karyawan signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 0,05 tidak terjadi heterokedastitas

Hasil Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi perubahan (naik - turunnya) variabel dependen yang dijelaskan / dihubungkan oleh dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi dan untuk mengetahui ada tidaknya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini:

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,91	0,363		2,505	0,014
Ln_X1	0,411	0,057	0,483	7,226	0,000
1	0,408	0,069	0,406	5,89	0,000
Ln_X2	-0,085	0,063	-0,086	-1,343	0,182
Ln_X3					

a. Dependent Variable: Ln_Y

Sumber: hasil penelitian diolah 2022 (data diolah)

Dari tabel 12 diatas, diperoleh hasil regresi $Y = 0,91 + 0,411 X_1 + 0,408 X_2 + -0,085 X_3$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai Y akan menjadi konstanta 0,91 bila nilai variabel X_1 , X_2 X_3 bernilai nol. Bila nilai variabel X_1 yang dimasukkan adalah sebesar 1, maka nilai Y akan bertambah sebesar 0,411. Sedangkan bila nilai variabel X_2 yang dimasukkan adalah sebesar 1, maka nilai Y akan bertambah sebesar 0,408. Sedangkan bila nilai variabel X_3 yang dimasukkan adalah sebesar 1, maka nilai Y akan bertambah sebesar -0,085.

Tabel 13. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate	Durbin-Watson
1	,811 ^a	0,657	0,649	1,60587	1,790

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil penelitian diolah 2022 (data diolah)

Pada tabel 13 diketahui nilai R sebesar 0,657 hal ini menunjukkan variabel independen memiliki hubungan yang kuat sebesar 65,7% dengan variabel dependen. Hal ini berarti 65,7% keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh perubahan variabel independen dan sisanya 34,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$)

H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$).

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,91	0,363		2,505	0,014
Ln_X1	0,411	0,057	0,483	7,226	0,000
1	0,408	0,069	0,406	5,89	0,000
Ln_X2					
Ln_X3	-0,085	0,063	-0,086	-1,343	0,182

a. Dependent Variable: Ln_Y

Sumber: hasil penelitian diolah 2022 (data diolah)

Hasil pengujian statistik secara parsial sebagai berikut :

Tabel 14 diatas menunjukkan variabel Stress Kerja mempunyai nilai t_{hitung} adalah sebesar 7,226 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,980 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,226 > 1,980$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel Stress Kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Capella Multidana Medan. Tabel 14 diatas menunjukkan variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai t_{hitung} adalah sebesar 5,890 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,980 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,890 > 1,980$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Capella Multidana Medan. Tabel 14 diatas menunjukkan variabel Kompensasi mempunyai nilai t_{hitung} adalah sebesar - 1,343 dengan nilai signifikan 0,182 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,980 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ yaitu $-1,343 > -1,980$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Capella Multidana Medan.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Pengujian F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , yakni:

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Berikut hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu :

Tabel 15. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	,591	3	,197	50,992	,000 ^b
1 Residual	,440	114	,004		
Total	1,031	117			

a. Dependent Variable: Ln_Y

b. Predictors: (Constant), Ln_X3, Ln_X1, Ln_X2

Sumber: hasil penelitian diolah 2022 (data diolah)

Dari tabel 15 diatas, diperoleh bahwa nilai F adalah sebesar 50,992. Selanjutnya perlu dicari nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{tabel} $Df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$, sedangkan $Df_2 = n - 4 = 118 - 4 = 114$. Nilai α atau alpha (error) = 5% = 0,05. Dari tabel diatas, bisa dilihat hasil F_{hitung} adalah sebesar 50,992 dengan nilai signifikan ,000 sedangkan F_{tabel} adalah sebesar 2,68 dengan signifikan 0,05 maka kesimpulannya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $50,992 > 2,68$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Multidana Medan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Capella Multidana Medan. Hasil penelitian ini didukung oleh *Sutrisno Sutrisno, Desyella Arifa* (Suhendi, 2019), yang memberikan kesimpulan bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Capella Multidana Medan. Hal ini berarti apabila stress kerja diperhatikan dalam suatu perusahaan akan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Karena semakin baiknya pengontrolan stress kerja pada perusahaan akan meningkatkan kinerja yang baik untuk karyawan yang bekerja, sehingga segala hasil yang dikerjakan oleh karyawan perusahaan dapat memuaskan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Capella Multidana Medan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Nova Syafrina, 2017), yang memberikan kesimpulan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Capella Multidana Medan. Hal ini berarti apabila motivasi ditingkatkan akan memberikan dampak positif. Dengan adanya disiplin akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma norma atau aturan aturan yang telah ditetapkan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Capella Multidana Medan.

Hasil penelitian ini didukung oleh *Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari*, dan *Tukini* (2019), yang memberikan kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Capella Multidana Medan. Hal ini berarti apabila motivasi ditingkatkan akan memberikan dampak positif berguna sebagai pemberi semangat dalam menjalankan dan mempertahankan eksistensi perusahaan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian, dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh stress kerja disiplin kerja dan kompensasi Kinerja Karyawan pada PT Capella multidana Medan:

1. Stress Kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Capella Multidana Medan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap

kinerja karyawan pada perusahaan PT. Capella Multidana Medan.

3. Kompensasi berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan PT. Capella Multidana Medan.
4. Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Capella Multidana Medan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis kemukakan, saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi investor harus memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi keputusan pembelian.
3. Bagi Pihak Universitas Prima Indonesia, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya dengan kajian yang lebih mendalam.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Bandung: Alfabeta, CV Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Husein, Umar. (2016). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta:
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Jakarta.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. PT Raja Grafindo : Persada.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017), *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat : Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT BumiAksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru