



JURNAL BISNIS KOLEGA

Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Medan Timur

Imanuel Tarigan

Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada CV. Gilang Saroha Group Chon – Cho Reynolds Manday

Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada P.T. Capella Medan (Gatsu I)

Eka Sri Pandika, Alfonsius, dan Imanuel Tarigan

Pengaruh Ekuitas Merek dan Kepuasan Konsumen Terhadap loyalitas Konsumen Pada Produk PT. Sukses Inti Persada Medan

Hartawanto, Alfonsius, dan Errie Margery

Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penerimaan dan Pengeluaran Kas pada PT. Tulung Agung Medan Sunarji Harahap

Pengaruh Rasio Likuiditas dan Rasio Aktivitas Terhadap Laba Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Shela Stefanie, Edison Sagala, dan Alfonsius

Penerapan PSAK No. 16 dan Perundang – Undangan Perpajakan Tentang Aktiva Tetap Pada PT. Lingga Tiga Sawit, Rantau Prapat

Monika Suwarly, Thomas Sumarsan Goh, dan Sunarji Harahap

Analisis Pengaruh Training dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Makmur Mitra Alam Medan

Edlin Nora Gading dan Wily Julitawaty

Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan PT WIE SUKSES MANDIRI WISATA Medan

Syawaluddin

Diterbitkan oleh : STIE Professional Manajemen College Indonesia

Bisnis Kolega

Vol. 2

No. 1

Juni 2016

ISSN: 2476 - 910X

JURNAL BISNIS KOLEGA

Diterbitkan oleh

STIE Professional Manajemen College Indonesia

Penasehat

Thomas Sumarsan Goh, SE, MM (Ketua STIE Professional Manajemen College Indonesia)

Penanggung Jawab

Immanuel Tarigan, SE, MSi.
Drs. Edison Sagala, MS

Pemimpin Redaksi

Syawaluddin, S.Kom, MM

Dewan Redaksi

Sunarji Harahap, S.pd, M.M
Ronauli Fransiska Pasaribu, S.Pd., MSi.
Chon Cho Reynolds Manday, SE, MM
Wily Julitawaty, S.Si, MSi.

Editor

Errie Margery, SE, MSi.

Alamat Redaksi

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
STIE Professional Manajemen College Indonesia
Komp. Multatuli Indah Blok C No. 11-14 Medan 20151
Telp. 061 - 4578818, Fax. 061 - 4514117
Email : jurnal.kolega@pmci.ac.id

Jurnal Bisnis Kolega adalah media publikasi kajian konseptual dan praktis berupa telaah teoritis maupun hasil-hasil penelitian empiris yang membahas bidang Manajemen dan Akuntansi. Terbit dua kali dalam setahun, setiap bulan Juni dan Desember. Redaksi mengundang para akademisi, peneliti dan praktisi di bidang akuntansi dan manajemen untuk mengirimkan naskah yang akan dipertimbangan publikasinya secara luas untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan

JURNAL BISNIS KOLEGA

ISSN: 2476-910X

Vol. 2 No. 1. Juni 2016

DAFTAR ISI

Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Medan Timur Imanuel Tarigan	1
Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada CV. Gilang Saroha Group Chon – Cho Reynolds Manday	10
Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada P.T. Capella Medan (Gatsu I) Eka Sri Pandika, Alfonsius, dan Imanuel Tarigan	16
Pengaruh Ekuitas Merek dan Kepuasan Konsumen Terhadap loyalitas Konsumen Pada Produk PT. Sukses Inti Persada Medan Hartawanto, Alfonsius, dan Errie Margery	24
Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penerimaan dan Pengeluaran Kas pada PT. Tulung Agung Medan Sunarji Harahap.....	36
Pengaruh Rasio Likuiditas dan Rasio Aktivitas Terhadap Laba Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Shela Stefanie, Edison Sagala, dan Alfonsius	52
Penerapan PSAK No. 16 dan Perundang – Undangan Perpajakan Tentang Aktiva Tetap Pada PT. Lingga Tiga Sawit, Rantau Prapat Monika Suwarly, Thomas Sumarsan Goh, dan Sunarji Harahap.....	60
Analisis Pengaruh Training dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Makmur Mitra Alam Medan Edlin Nora Gading dan Wily Julitawaty	71
Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan PT WIE SUKSES MANDIRI WISATA Medan Syawaluddin.....	78

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. CAPELLA MEDAN (GATSU I)

Eka Sri Pandika¹, Alfonsius² dan Imanuel Tarigan³

¹Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia

²Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

³Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Capella Medan. Dimana PT. Capella Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha penjualan mobil Daihatsu.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi linear berganda. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini adalah 47 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan menjadi sampel dan analisa hipotesis dengan metode analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Capella Medan dan secara parsial kepuasan kerja lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Capella Medan dari pada variabel stres kerja.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Capella Medan sebesar 0,707. Artinya sebesar 70,7% motivasi kerja karyawan pada PT. Capella Medan dijelaskan oleh variabel bebas berupa stres kerja dan kepuasan kerja dan sisanya sebesar 29,3% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini misalnya prestasi kerja, produktivitas kerja dan lain-lain.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Capella Medan.

Kata kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja.

I. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat. Sehingga perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan daya

saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia.

Dampak negatif yang dirasakan akibat rendahnya tingkat motivasi pada perusahaan adalah stres kerja dan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga

sulit untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Karyawan PT Capella Medan mengalami tingkat stres dalam bekerja, dimana perusahaan PT Capella Medan ini selalu mendorong karyawannya untuk bekerja keras guna mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi perusahaan kurang memberikan *training* pengembangan diri dan kurang menyediakan pameran di mall-mall ataupun tempat lainnya.

Karyawan yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama 3 bulan berturut-turut maka akan dikenakan sanksi berupa pemecatan. Hal tersebut yang membuat karyawan mengalami stres dalam bekerja karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan juga akan kehilangan pekerjaannya jika tidak mencapai target.

Selain stres kerja yang terjadi di PT Capella Medan (Gatsu I), masalah lain yang muncul adalah ketidakpuasan kerja di dalam perusahaan. Kurangnya insentif yang diberikan oleh perusahaan dan penurunan status menjadi masalah ketidakpuasan karyawan. Penurunan status karyawan dibagi menjadi 3 bagian antara lain : Senior, Junior dan *Trainee*. Menjadi seorang Senior ketentuannya harus mampu melakukan penjualan sebanyak 18 unit, Junior sebanyak 15 unit dan *Trainee* sebanyak 9 unit setiap 3 bulannya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Stres Kerja

Fahmi (2014:256-257), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas

kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. nilai budaya.

Faktor Eksternal yang menyebabkan stres dapat berasal dari pekerjaan (organisasi) maupun di luar pekerjaan (non-organisasi). Faktor pekerjaan yang dapat menyebabkan stres terdiri dari :

1. Faktor-faktor intrinsik pekerjaan, antara lain kondisi fisik pekerjaan dan tuntutan tugas.
2. Faktor peran dalam organisasi, meliputi konflik peran dan ketaksaan peran.
3. Faktor pengembangan karir, mencakup ketidakpuasan pekerjaan, serta promosi dini dan promosi terlambat.
4. Faktor struktur dan karakteristik organisasi.

Teori Kepuasan Kerja

Menurut Zainal, dkk (2014:620-621) teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal

1. Teori Ketidakesesuaian (*Discrepancy Theory*), teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi.

Teori Keadilan (*Equity Theory*), Menurut teori ini setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan

itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan

Faktor hubungan kerja, meliputi hubungan kerja antar-karyawan dan gaya kepemimpinan

2. Teori dua faktor (*Two Factor Theory*), menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:210), Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

Teori Motivasi Kerja

1. *Physiological Needs* (Kebutuhan Dasar), kebutuhan dasar adalah kebutuhan minimal atau kebutuhan dasar manusia untuk bisa bertahan hidup, seperti makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, kasih sayang atau tidur.
2. *Safety Needs* (Kebutuhan Rasa Aman), Kebutuhan ini meliputi ketertiban, keteraturan, ketentraman, bebas dari ancaman, atau bebas dari rasa cemas.
3. *Affiliation Needs* (Kebutuhan Sosial), yakni kebutuhan berafiliasi sebagai bagian dari anggota masyarakat atau komunitas.

4. *Esteem Needs* (Kebutuhan Penghargaan), penghargaan, meliputi harga diri, dihargai oleh orang lain, reputasi, prestise, pengakuan, status, dan lain-lain.
5. *Self-actualization Needs* (Kebutuhan Realisasi Diri), Kebutuhan ini merupakan refleksi dari keinginan seseorang untuk merealisasikan potensinya secara penuh.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Surbakti (2012:125-126), motivasi merupakan elemen penting untuk memacu dan memicu prestasi sumber daya manusia. Tanpa motivasi, seseorang akan statis dan pasif sehingga tidak berinisiatif untuk memajukan organisasinya

III. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah staf Marketing pada PT. Capella Medan (Gatsu I) yang berjumlah 47 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total keseluruhan populasi yang berjumlah 47 orang.

Model analisis penelitian yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian regresi linear berganda (*multiple linear regression*) dengan formulasi sebagai berikut :

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

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil regresi dari data yang diolah dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Koefisien Regresi Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.943	4.061	
	Stres Kerja	.551	.135	.450
	Kepuasan Kerja	.466	.109	.470

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1. dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,943 + 0,551 X_1 + 0,466 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi X_1 bernilai positif (0,551), koefisien regresi X_2 bernilai positif (0,466). Dengan kata lain, koefisien regresi yang positif yang membuktikan

kontribusinya terhadap motivasi kerja (Y) karyawan pada PT. Capella Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 2. sebagai berikut:

(Y) sebesar 70,7% dan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti seperti prestasi kerja, produktivitas kerja, dan lain-lain.

Tabel 2. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.694	1.637

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 2. dapat terlihat bahwa angka R^2 atau determinan sebesar 0,707 berarti variabel bebas yaitu Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Motivasi Kerja

Uji simultan (F)

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 47 orang dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh nilai $F_{tabel 0,05 (2:44)} = 3,21$

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	284.669	2	142.335	53.088	.000 ^b
Residual	117.969	44	2.681		
Total	402.638	46			

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3. nilai F_{hitung} (53,088) > F_{tabel} (3,21) pada $\alpha = 5\%$ dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh

terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Capella Medan (Gatsu I).

Uji Parsial (t)

Nilai t_{hitung} diperoleh dengan bantuan

Software SPSS 22 for Windows, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ yakni ($47-3=44$) sebesar 1,680.

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.943	4.061			-.232	.818
Stres Kerja	.551	.135	.450		4.090	.000
Kepuasan Kerja	.466	.109	.470		4.272	.000

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4. terlihat bahwa :

1. Nilai t_{hitung} variabel Stres Kerja (X_1) sebesar 4,090 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,680. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel Stres Kerja. Dengan demikian secara parsial Stres Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Capella Medan (Gatsu I).
2. Nilai t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 4,272 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,680. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel Kepuasan Kerja. Dengan demikian secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Capella Medan (Gatsu I).

Di antara 2 variabel Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) yang memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah

variabel Kepuasan Kerja (X_2).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Fatur Rahman (2005) dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Toko Oval di Cibaduyut Bandung” yang menghasilkan adanya hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada toko oval di Cibaduyut Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Fattie (2009) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Tulungagung)” yang menunjukkan adanya pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

1. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa secara simultan variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Capella Medan.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Capella Medan dari pada variabel stres kerja.
3. Berdasarkan koefisien determinasi besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terkait mencapai 0.707 artinya sebesar 70,7% motivasi kerja karyawan PT. Capella Medan dijelaskan oleh variabel bebas berupa stres kerja dan kepuasan kerja dan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti prestasi kerja, produktivitas kerja, dan lain-lain.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran atau masukan sebagai berikut :

1. Untuk Pihak Perusahaan Yang diteliti, kepuasan kerja lebih mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Capella Medan dibandingkan stres kerja. Oleh sebab itu, PT. Capella

Medan disarankan untuk lebih banyak memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, seperti peningkatan status karyawan bagi yang berprestasi, pemberian bonus terhadap karyawannya yang berprestasi sehingga

tentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Selain kepuasan kerja, PT. Capella Medan juga harus memperhatikan tingkat stres kerja yang dihadapi oleh karyawannya. Seperti

mengevaluasi kembali nilai insentif yang diberikan, mengadakan *event* di perusahaan dengan tujuan meningkatkan rasa kebersamaan antar sesama karyawan, dan lain-lain. Dengan demikian maka diharapkan karyawan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja di PT. Capella Medan.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya Diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan disarankan dengan menambah variabel judul penelitian yang mungkin bisa diambil untuk penelitian selanjutnya.

ALFABETA, cv

Feriyanto, Andri dan Triana Endang Shyta.2015. *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*. Yogyakarta: MADIATERA.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

Herlambang, Susatyo. 2013. *PENGANTAR MANAJEMEN Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Yogyakarta:

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta cv.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: CV ANDY OFFSET.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Kepemimpinan Teori, Aplikasi dan kasus*. Bandung:

- Gosyen Publishing.
- Kadir. 2015. *Statistika Terapan Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moorhead, Gregory dan Griffin, Ricky W. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- SPSS 22 From Basic To Expert Skills*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilengkapi Dengan Budaya Prganisasi, Pengembangan Organisasi, Outsourcing*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Surbakti. 2012. *Panduan Lengkap Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Praninta Aksara.
- Sukestiyarno. 2014. *Statistika Dasar Konsep Dasar Statistika, Representasi Data, Pengolahan Data (Ukuran Tendensi Sentral), Penyebaran Data dan*
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Priansa, D. Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Jakarta: CV. Alfabeta.
- Robbins, Stephen. P dan Coulters, Mary. 2014. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, Singgih. 2015. *Menguasai Kemiringan Diagram, Transformasi Data dan Tabel Distribusi, Analisis Deskriptif dengan SPSS, Uji Hubungan Antarvariabel dengan SPSS, dan Uji Banding dengan SPSS*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Thoifah, I'anut. 2015. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani (Kelompok Intrans Publishing).
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, A. Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Zainal, Ramly H, Mutis and Arafah Willy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Internet

- Fattie, Derrytyas. 2009 Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada

- Karyawan BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Tulungagung). <http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/article/view/1812>. [25 November 2015].
- Fatur Rahman, Deni. 2005. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toko Oval di Cibaduyut Bandung.
- Sari, Devi Novita. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Gunung Pamela Tebing Tinggi. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/37655/7/cover.pdf>. [14 Oktober 2015].
- Utomo, Nawawi. 2009. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/1036411072/cover.pdf?Sequence=4> [25 November 2015].
- Raharjo, Sahid. 2014. Distribusi Nilai Tabel Statistik Lengkap. <http://www.spssindonesia.com/2014/02/download-distribusi-nilai-tabel.html?m=1>. [17 November 2015].
- Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Teknik Mitra Bersama di Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/5828/1/B100050232.pdf>. [26 November 2015].
- Widyadara, Hesty. 2013. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Indobordir Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia. <http://repository.epi.edu/id/eprint/5714>. [9 Oktober 2015].