

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BULELENG

ABSTRAK

OLEH
IDA AYU KADE ASTIKA⁴

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting di dalam organisasi karena perannya yang membantu kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuisisioner dengan sampel berjumlah 77 responden. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan *proporsional random sampling*. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Analisis statistik dan pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi berganda, analisis regresi liner berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t dengan menggunakan bantuan program *Microsoft Excel* dan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for windows Version 20,00*.

Berdasarkan simpulan maka dapat disarankan Pihak Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng agar memperhatikan stres kerja dan kepuasan kerja karena kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja. Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng dapat melakukan program atau kegiatan yang dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti *family gathering* ataupun memperhatikan hubungan interpersonal di antara pegawai. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar lingkup penelitian diperluas dengan menambahkan beberapa variabel pendukung dan memilih lokasi penelitian di organisasi yang bergerak di bidang lain.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

I PENDAHULUAN

Semua organisasi memiliki visi dan misi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan visi dan misi organisasi tentunya dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Sumber daya tersebut meliputi sumber daya manusia, material, mesin, metode, keuangan, dan pasar. Namun, dari seluruh sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan aspek terpenting karena menjadi sumber penggerak bagi berjalannya sebuah organisasi. Hal tersebut didukung oleh teori dari Hasibuan (2001) dimana dikatakan sumber daya manusia

⁴ Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng

merupakan aset terpenting di dalam perusahaan karena perannya yang membantu perusahaan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2005: 67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng yang merupakan bagian dari instansi pemerintah, dituntut untuk menerapkan birokrasi yang berlandaskan pelayanan prima kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi nilai-nilai pelayanan yang bebas dari unsur Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme (selanjutnya disingkat KKN). Pelayanan pemerintah yang bebas KKN, diharapkan dapat menjalankan roda pemerintahan yang bersih serta dapat memberikan perubahan pada birokrasi pemerintahan yang disebut reformasi birokrasi. Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng lahir sesuai semangat reformasi birokrasi bagaimana menghadirkan pemerintahan yang bersih dan jujur sesuai dengan tatakelola pemerintahan yang bersih dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku (*akuntable*) yang diatur dalam Peraturan Bupati Buleleng nomor 76 Tahun 2016 tentang Pembentukan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah

Sesuai dengan peraturan tersebut, maka Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng memiliki visi yaitu “Mantap dalam Pengelolaan Keuangan Daerah”. Berdasarkan visi tersebut, yang dimaksud dengan mantap dalam pengelolaan keuangan daerah adalah Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng sebagai lembaga atau institusi yang mempunyai tugas meningkatkan pendapatan daerah, inovatif, serta produktif dalam mengelola keuangan dan kekayaan atau aset daerah secara professional berdasarkan pada peraturan perundang-undangan. Selanjutnya, Badan

Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng memiliki misi yaitu “Meningkatkan Pelayanan pada Bidang Umum Keuangan Daerah”.Melaksanakan peningkatan pelayanan pada bidang umum keuangan daerah dimaknai dengan dalam melaksanakan pelayanan pada internal, Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng mengedepankan kepentingan yang berbasis peningkatan pelayanan untuk kepentingan lembaga dalam rangka memberikan pelayanan timbal balik terhadap pelayanan kepada OPD (Organisasi Perangkat Daerah). Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat juga sebagai pelayan aparatur dalam hal pengelolaan keuangan dan aset daerah.

Dalam rangka menyukseskan visi dan misi, serta untuk menyelesaikan tugas dan fungsinya seperti yang telah dijabarkan di atas, Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng harus memperhatikan manajemen sumber daya manusianya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Manullang (2004:198) yaitu seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja dari semua kerja.Kesuksesan visi dan misi, serta tugas-tugas serta fungsi yang dituntut untuk dicapai dan dilaksanakan dengan sesuai peraturan daerah yang ada, mengharuskan pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng bekerja secara optimal. Tuntutan pekerjaan tersebut, tentunya dapat menimbulkan stres kerja.Stres kerja dapat timbul karena tekanan yang dihasilkan oleh pekerjaan yang dituntut harus diselesaikan atau terdapat target-target tertentu yang harus dicapai namun tidak didukung oleh sumber daya yang membuat individu tersebut tidak dapat menyelesaikan tugasnya. Mangkunegara (2008:179) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.Handoko (2001:63) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan,

ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Sebagai gambaran awal tingkat stres akibat kerja yang dialami oleh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng, dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang diambil dari Data Tingkat Kehadiran Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2020, sebagai berikut:

Tabel 1
Tingkat Kehadiran Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2020.

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja/ Bulan	Jumlah Seluruh Hari Kerja	Jumlah Absen Pegawai	Persentase Tingkat Absen (%)
	1	2	$3=1 \times 2$	4	$5=4/3 \times 100\%$
Januari	331	22	7282	191	2,6%
Februari	331	19	6289	188	3,0%
Maret	331	20	6620	183	2,8%
April	331	21	7282	177	2,4%
Mei	331	18	5958	234	3,9%
Juni	331	18	5958	215	3,6%
Juli	331	22	7282	189	2,6%
Agustus	331	21	6951	174	2,5%
September	331	19	6289	193	3,1%
Oktober	331	22	7282	196	2,7%
November	331	21	6951	185	2,7%
Desember	331	18	5958	215	3,6%
Jumlah	3972	241	80102	2340	35,5%
Rata-rata	331	20,08	6675,17	195	2,95%

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa perhitungan persentase tingkat absensi rata-rata 2,95 persen tergolong masih baik. Menurut Flippo (1994:281) tingkat absensi yang dipandang baik berkisar 2 persen sampai dengan 3 persen. Hal ini merupakan salah satu indikasi bahwa pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng dikategorikan rajin dari tingkat kehadiran, tetapi kehadiran ini tidak dapat memengaruhi stres kerja. Hal ini juga didukung oleh teori dari Robbins dan Judge (2008), dimana mereka membagi gejala-gejala stres akibat kerja seseorang ke dalam tiga kategori umum, yaitu gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala stres yang timbul pada pegawai dapat dikategorikan ke dalam gejala perilaku.

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi yang tinggi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Selain stres kerja yang timbul pada pegawai, terdapat aspek lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Manusia dalam hidup mempunyai kebutuhan mendasar yang tidak mungkin dapat dihilangkan, karena kebutuhan tersebut mendasari perilaku seseorang. Jika seseorang dalam bekerja merasa kebutuhannya terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan kerja dalam diri mereka. Menurut Rivai (2004:475) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai perlu diperhatikan oleh organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja yang tidak terpenuhi mengakibatkan ketidakpuasan kerja pegawai. Ketidakpuasan kerja mempunyai efek negatif terhadap pegawai dalam menyikapi pekerjaannya.

Sebagai gambaran awal, berikut beberapa permasalahan yang ditemukan peneliti pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng berkaitan dengan kepuasan kerja:

- 1) Sikap pegawai PNS maupun Non PNS yang belum mampu bertanggung jawab terhadap kinerjanya dan belum memiliki kesadaran untuk belajar meningkatkan kinerja. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, PNS yang tidak mampu menggunakan perangkat komputer akan selalu mengandalkan PNS lain atau pegawai kontrak untuk melaksanakan tugas-tugasnya, seperti membuat surat menyurat, membuat laporan bulanan, membuat laporan kegiatan, dan lain-lain. Hal itu terjadi karena PNS tersebut enggan untuk belajar menggunakan perangkat komputer yang tersedia,

sehingga PNS tersebut selalu merasa ketergantungan kepada tenaga kontrak maupun PNS lain dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Selain itu pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai belum dimanfaatkan dengan baik sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut belum maksimal.

- 2) Dalam tugas dan fungsinya memberikan pelayanan kepada masyarakat, tentunya sering kali mengalami hambatan dan kesulitan yang disebabkan karena kurangnya kedisiplinan dan kompetensi kerja yang dilakukan oleh pegawainya dan akhirnya akan berimbas kepada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tidak akan sesuai dengan program yang telah direncanakan
- 3) Pegawai merasa kurang diperhatikan oleh organisasi di dalam setiap pengambilan keputusan sehingga ide dan kreatifitas pegawai kurang berkembang. Selain itu, masih ada pegawai yang tidak diikutsertakan dalam setiap kegiatan organisasi sehingga muncul kecemburuan sosial antar pegawai didalam organisasi.

Jika dilihat dari beberapa permasalahan di atas, dapat disimpulkan bahwa sikap terhadap pekerjaan, kompetensi yang kurang dan tidak sesuai, hubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun atasannya merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng . Hal ini sesuai dengan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009:86), dimana faktor kepuasan kerja yang ditemukan pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng termasuk dalam faktor psikologis yang merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan dan faktor sosial yang merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun atasannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya kinerja pegawai. Karena menurut Siagian (2002), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan

faktor-faktor lainnya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, organisasi harus merespon kebutuhan pegawai. Namun demikian, tindakan lain masih perlu dilakukan dengan cara yang disebut peningkatan kualitas kehidupan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng”.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan antara lain : 1) Apakah stres kerja dan kepuasan kerja, secara parsial memengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng ? 2) Apakah stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng ? 3) Variabel manakah di antara stres kerja dan kepuasan kerja, yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng ?

Sesuai permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui stres kerja dan kepuasan kerja secara parsial memengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng . 2) Untuk mengetahui stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng . 3) Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng .

II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins and Judge (2008), stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu di hadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang di hasratkan oleh individu itu dan hasilnya di pandang tidak pasti dan penting.

Stres adalah keadaan tegang yang dialami oleh seseorang ketika cara penanganan masalah yang biasa digunakan tidak lagi memadai (Rae, 2008).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), stres adalah suatu respon yang adaptif, di hubungkan oleh karakteristik atau proses psikologis individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik khusus pada seseorang.

2) Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Salleh, Bakar dan Keong (2008) terbagi atas 5 skala penilaian yaitu:

- (1) Faktor intrinsik pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena *deadline* pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.
- (2) Peran dalam organisasi yang terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
- (3) Hubungan di tempat kerja yang terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja,
- (4) Pengembangan karir yang terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.
- (5) Struktur dan iklim organisasi yaitu kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

2.2 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Manusia dalam hidup mempunyai kebutuhan mendasar yang tidak mungkin dapat dihilangkan, karena kebutuhan tersebut mendasari perilaku seseorang. Jika seseorang dalam bekerja merasa kebutuhannya terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan kerja dalam diri mereka. Menurut Rivai (2004:475) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Adapun pendapat dari Mangkunegara (2013:117) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong

atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya.

2) Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Celluci dan David (1978) adalah:

- (1) Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima orang lain dalam posisi yang sama.
- (2) Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
- (3) Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.
- (4) Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
- (5) Supervisor, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan

2.3 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Simamora (2001: 415) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sari (2013: 20) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Setiap karyawan perusahaan selalu menginginkan agar karyawannya mempunyai prestasi yang baik dalam bekerja. Karena dengan prestasi yang maksimal dari karyawan, maka keberadaan perusahaan dapat dipertahankan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi diri masing-masing individu dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Kinerja ditentukan oleh upaya dan kemampuan individu karyawan itu sendiri serta bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan secara objektif.

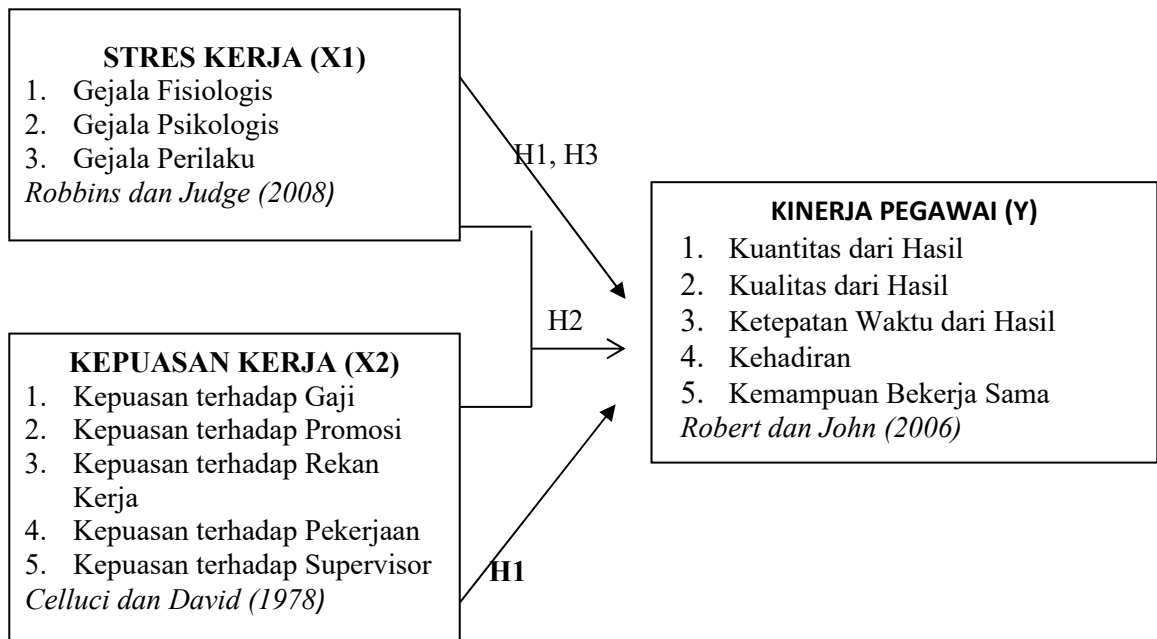
Oleh karena itu, karyawan sebagai aset perusahaan diharapkan oleh manajemen adalah sikap mental karyawan yang mempunyai motif berprestasi yang tinggi, bagaimana kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan kerajinannya, sikap terhadap perusahaan, maupun terhadap sesama karyawan yang tercermin dalam kemampuan memupuk kerjasama yang baik. Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk *customer satisfaction* dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri misalnya organisasi publik, swasta, bisnis, sosial atau keagamaan.

2) Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja menurut Robert dan John (2006: 378), antara lain sebagai berikut.

- (1) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai .
Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan
- (2) Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya),
pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran
- (3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan
- (4) Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja
- (5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan

2.4 Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian

III METODELOGI PENELITIAN

1) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng Jalan Ngurah Rai No. 2 Paket Agung Kabupaten Buleleng

2) Populasi dan Sampel

(1) Populasi

bahwa populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Kontrak Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng yang berjumlah 331 orang.

(2) Sampel

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

dimana:

n = jumlah elemen / anggota sampel

N = jumlah elemen / anggota populasi

e = eror level (tingkat kesalahan 1%)

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 331 tingkat signifikansi 0,01, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{331}{1 + (331 \cdot 0,1^2)}$$

$$n = \frac{331}{4,31} = 76,79 = 77$$

Jadi, jumlah keseluruhan sampel yang digunakan adalah 77 orang dengan penjabaran pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2

Penjabaran Data Sampel Yang Digunakan Dalam Penelitian.

No	Status	Populasi/orang	Sampel/orang
1	PNS	129	30
2	NON PNS	202	47
Jumlah		331	77

3) Metode Analisis Data

(1) Analisis Kuantitatif

Metode analisis ini merupakan metode analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuisioner/digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka. Adapun dalam analisis kuantitatif meliputi :

(2) Uji Validitas dan Reliabilitas

a Uji Validitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan

Software SPSS (*Statistic Package and Social Science*) 20.0 for Windows.

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisioner adalah sebagai berikut :

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.

b. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dengan Uji Statistik *Cronbach Alpha* (α), suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. (Ghozali, 2005:170).

(3) Uji Asumsi Klasik

a Uji Multikolinieritas

- a) Besarnya variabel *Inflation Factor/VIF* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai $VIF \leq 10$
- b) Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu $Tolerance \geq 0,1$

b Uji Heteroskedastisitas

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur lebih gelombang menyebar kemudian menyempit maka grafik mengidentifikasi telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

c Uji Normalitas

- a) Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
- b) Jika data menyebar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram dan tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

(4) Uji Korelasi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2013: 242) koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 sampai 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat.

(5) Analisis Regresi Linier Berganda

Secara umum model persamaan dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut : (Ghozali, 2009: 88)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

b₁b₂ = Koefisien regresi variabel bebas

(6) Pengujian Hipotesis

a Uji t (Parsial)

- a) H_a : b₁ ≠ 0, Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Perumusan hipotesis di atas dapat juga dilakukan dengan melihat hasil olahan SPSS 20,00, yaitu membandingkan nilai signifikansinya

- a) Jika α hasil $\leq \alpha$ 0,05 , maka H₀ ditolak (signifikan)
b) Jika α hasil $> \alpha$ 0,05, maka H₀ diterima (tidak signifikan)

b Uji F (Simultan)

- a) Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:
b) Perumusan hipotesis di atas dapat juga dilakukan dengan melihat hasil olahan SPSS, yaitu membandingkan nilai signifikansinya
(a) Jika α hasil $\leq \alpha$ 0,05 , maka H₀ ditolak (signifikan)
(b) Jika α hasil $> \alpha$ 0,05, maka H₀ diterima (tidak signifikan)

c Uji Dominan

Uji Dominan dilihat dari *Standardized coefficient beta* uji t pada hasil analisis dengan SPSS versi 20,00. Variabel dikatakan lebih dominan apabila pada *Standardized coefficient beta* variabel bebas memiliki nilai paling besar.

(7) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu.

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Uji Reliabelitas

Tabel 3

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
Stres Kerja	,918	,918	6
Kepuasan Kerja	,941	,942	5
Kinerja Pegawai	,907	,912	5

Nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel 3 untuk ketiga variabel di atas lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan instrumen penelitian untuk ketiga variabel tersebut adalah *reliable*.

2) Validitas

Tabel 4

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Batas (r)	Simpulan
X1.1	,805	0,30	Valid
X1.2	,789	0,30	Valid
X1.3	,678	0,30	Valid
X1.4	,770	0,30	Valid
X1.5	,734	0,30	Valid
X1.6	,840	0,30	Valid

Berdasarkan tabel 4 di atas semua item instrumen untuk variable stres kerja lebih besar dari nilai batas 0,3 sehingga instrumen adalah valid

Tabel 5

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Batas (r)	Simpulan
X2.1	,841	0,30	Valid
X2.2	,881	0,30	Valid
X2.3	,874	0,30	Valid
X2.4	,825	0,30	Valid
X2.5	,789	0,30	Valid

Berdasarkan tabel 5 di atas semua item instrumen untuk variabel kepuasan kerja lebih besar dari nilai batas 0,3 sehingga instrumen adalah valid.

Tabel 6

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Batas (r)	Simpulan
Y1	,788	0,30	Valid
Y2	,816	0,30	Valid

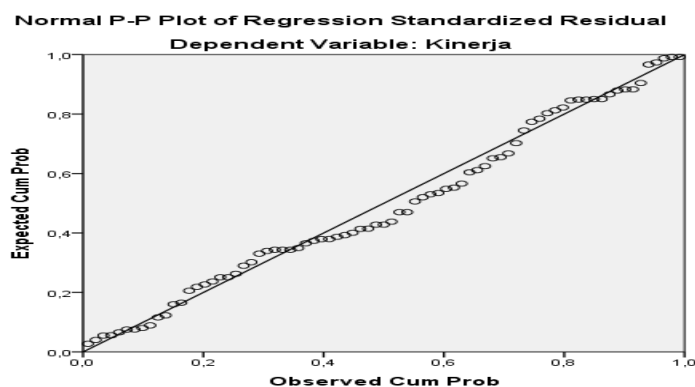
Y3	,761	0,30	Valid
Y4	,703	0,30	Valid
Y5	,798	0,30	Valid

Koefisien korelasi skor item instrument pada tabel 6 variabel kinerja pegawai semua item nilainya di atas nilai batas yaitu $> 0,3$ dengan demikian semua item instrumen untuk variabel kinerja pegawai adalah valid.

3) Uji Asumsi Klasik

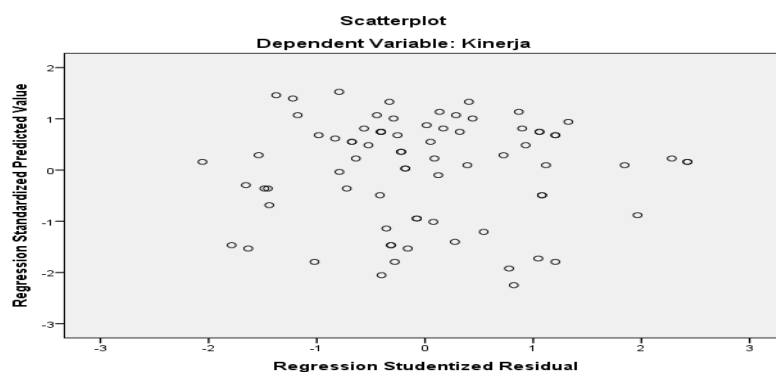
(1) Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 di bawah pada grafik *P-P Plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal sehingga disimpulkan model regresi bersumber dari data yang berdistribusi normal.



Gambar 2
Uji Normalitas

(2) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 di atas, dapat dilihat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak dan tidak membentuk

pola tertentu. Ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

(3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier (multikolinieritas) antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lain, Setyadharna (2010:45), sebagai pedoman untuk mengetahui antara variabel satu dengan yang lainnya tidak terjadi multikolinieritas jika mempunyai VIF (*varian inflation factor*) kurang dari 10. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS 20,00 diperoleh VIF (*Varian Inflated Factor*) sebagai berikut.

Tabel 7
Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Stres Kerja	,523	1,911
	Kepuasan Kerja	,523	1,911

Berdasarkan tabel 7 di atas ternyata semua variabel bebas yaitu variabel stres kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1 maka model regresi yang diperoleh dapat disimpulkan terbebas dari problem multikolinearitas.

4) Analisis Korelasi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan yang terjadi secara serentak antara variabel stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), dengan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Nilai koefisien korelasi dari analisis korelasi berganda diperoleh 0,920 sesuai tabel 8.

Tabel 8

Hubungan stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,920 ^a	,847	,843	1,387

Sumber: Hasil Analisis SPSS 20,00. Tahun 2021

Sesuai dengan interpretasi tabel korelasi dapat dijelaskan koefisien korelasi (R) 0,920 ada pada interval 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan yaitu korelasi tinggi. Koefisien korelasi bertanda positif, berarti ada hubungan kuat yang searah stres kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.

5) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.

Tabel 9

Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,950	,967		,982	,329
1 Stres Kerja	,629	,055	,721	11,481	,000
Kepuasan Kerja	,210	,051	,261	4,153	,000

Berdasarkan tabel 9, hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS *for Windows* versi 20,0 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $\hat{Y} = 0,950 + 0,0629X_1 + 0,210X_2$

6) Analisis Determinasi

Berdasarkan *output* SPSS versi 20,00 sesuai tabel 8 di atas diketahui koefisien korelasi berganda (R) = 0,920 maka dapat dihitung nilai determinasi (D) = $0,920^2 \times 100\% = 84,7\%$. Ini berarti stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 84,7% terhadap kinerja pegawai pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng, sedangkan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

7) Uji Hipotesis

1) Uji T (t-test)

Tabel 10
Uji T dengan Nilai Probabilitas

No.	Variabel bebas	Nilai Probabilitas (Sig)	(α) Taraf Signifikansi	Simpulan
1	Stres Kerja	0,000	0,05	H_o ditolak
2	Kepuasan Kerja	0,000	0,05	H_o ditolak

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 10 ternyata variabel bebas stres kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai probabilitas (Sig) 0,000 lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi), maka disimpulkan H_o ditolak, berarti ada pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Dari hasil uji t di atas variabel stres kerja dan kepuasan kerja memiliki hipotesis H_1 diterima.

2). Uji F (F-Test)

Tabel 11
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	789,781	2	394,891	205,284	,000 ^b
Residual	142,348	74	1,924		
Total	932,130	76			

Berdasarkan tabel 11 diketahui nilai probabilitas (Sig) adalah 0,000 < 0,05, maka disimpulkan H_o ditolak, berarti ada pengaruh secara bersama sama atau simultan dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Hal ini berarti uji hipotesis kedua yang diajukan diterima.

3) Uji Dominan

Uji dominan dilakukan dengan mengkaji nilai *Coefficient Standardized beta pada uji t*. Variabel bebas yang paling dominan adalah variabel bebas yang memiliki nilai koefisien paling besar. Dari persamaan hasil analisis pada tabel 9, dapat diketahui variabel stres kerja (X_1) mempunyai koefisien *Coefficient Standardized Beta* paling besar (0,721), sehingga variabel stres kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. Ini berarti uji Hipotesis ketiga yang diajukan diterima

V PENUTUP

1) Simpulan

Berdasarkan hasil analisis seperti yang telah diuraikan pada point IV, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

- (1) Variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng
- (2) Variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng
- (3) Variabel stres kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.

2) Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

- (1) Variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng, hendaknya kedua variabel tersebut lebih diperhatikan oleh pihak Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah, karena kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan hasil kerja seperti yang diharapkan pula.
- (2) Variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pihak Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng dapat melakukan program atau kegiatan yang dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti *family gathering* ataupun memperhatikan hubungan *interpersonal* di antara pegawai.

- (3) Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar lingkup penelitian diperluas dengan menambahkan beberapa variabel pendukung dan memilih lokasi penelitian di organisasi yang bergerak di bidang lain.

Daftar Pustaka

- Agus Sutiyono, Muhammad. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) Divre Lampung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Lampung
- Anatan, Lina dan Lena Ellitan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Andre, Rae. (2008). *Organizational Behaviour : An Introduction to Your Life in Organizations*. New Jersey : Pearson Education.
- Anindrasari. (2016). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Koordinator Statistik Kecamatan BPS Provinsi Sulawesi Barat)*. Program Pascasarjana. Universitas Terbuka
- Ari Sintya Dewi, Cokorda Istri. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
- Arianti, Maisi. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau)*. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng. (2019). *Data Tingkat Kehadiran Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2019*. Penerbit: Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng
- Bilson, Simamora. (2001). *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel, Edisi Pertama*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- B. Flippo, Edwin. (1994). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Canggih Pamungkas, Anas. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Cellucci, Anthony J., dan David L. De Vries. (1978). *Measuring Managerial Satisfaction: A Manual for the MJSQ*. Technical Report II (Center for Creative Leadership)
- Cohen, Sheldon. (1983). *Journal of Health and Social Behaviour*. Amerika: American Sociological Association.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks
- Euis, K. A. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah*

- Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship
- Fikriadi, P. M. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Industri Jasa*. Skripsi Universitas Islam Negeri Syarifhidayatullah
- French, Wendel L. (1986). *Human Resource Management*. Boston: Houghton Mifflin Company
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan S. P. Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Ivancevich, dkk. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1 Edisi Ketujuh*. Jakarta : Elangga
- Jafar, Sunarty. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar
- Kusuma Wardhana, Andhika. (2018). *Stres Kerja: Penyebab, Dampak, dan Solusinya (Studi Kasus pada Karyawan NET. Yogyakarta)*. Program Pascasarjana, Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen. Universitas Islam Indonesia
- Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2005). *Organizational Behavior 10th Edition*. Alih Bahasa: Vivin Andhika, dkk. Yogyakarta: PT. Andi.
- .(2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi
- L. Mathis, Robert dan John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management (Management Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- .(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- .(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang, (2004). *Manajemen Personalia, Edisi 3*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Manzoor, R. S., et.al. (2009). *Effect of Teamwork on Employee Performance*. The International Journal Of Management, Vol. 2, No. 4, Hal. 110-126.
- Novi Charisma Dewi, Chadek, dkk. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD. Surya Raditya Negara*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi. Universitas Pendidikan Ganesha

- Palan, R. (2007). *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM
- Peraturan Bupati Buleleng Nomor 76 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah
- Robbins, Stephen P. dan Timothy, A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., Keong, W. K. (2008). *How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry*. International Review of Business Research Papers, 4(5).
- Siagian Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh*. Yogyakarta: Ekonisia
- Veithzal, Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.