

# PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MODERASI OLEH VARIABEL STRESS KERJA

(Studi Pada Ganesha Operation Yogyakarta)

**Muhammad Ihsanuddin**

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jalan Lingkar Selatan, Kasihan, Bantul, DIY 55183

Telepon +62 274 387656

Fax +62 274 387646

E-mail : [ihsanuddinmm@gmail.com](mailto:ihsanuddinmm@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance moderated by job stress variables and to find out which one of these three variables are the dominant influence on employee performance. In this study, the independent variables used in this study are motivation and job stress. And the stress of work into moderating variable in the study. While the dependent variable used in this research is employee performance.*

*The collection of data and population in this study were employees tutoring Ganesha Operation Yogyakarta. Number of employees tutoring Ganesha Operation of 60 employees. Data analysis tool used in this study Moderated Regression Analysis (MRA ) with the help of data processing using SPSS software. And test instrument is a test of validity and reliability testing. As for testing the hypothesis covers, t test.*

*The results provide the conclusion that: 1) Motivation significant positive effect on employee performance. 2) There is a significant relationship between work motivation on performance moderated by job stress variable.*

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

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Ganesha Operation Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pendidikan yang mempunyai komitmen untuk mengembangkan pendidikan. Perusahaan ini selalu melakukan perubahan arah pada perusahaannya yang mengakibatkan organisasi dan manajemen juga berubah. Sebagai perusahaan bimbingan belajar terbaik di Indonesia yang telah mendapatkan penghargaan *Top Brand*, Ganesha Operation mempunyai visi yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan memberikan kontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan nasional serta meningkatkan budaya belajar masyarakat.

Pengamatan awal terhadap pekerja atau karyawan bimbingan belajar di Ganesha Operation yang erat kaitannya dengan pengembangan "*human resources*", banyak ditemukan karyawan yang murah senyum, yang tertawa, namun banyak juga yang suka mengeluh, ada yang akrab dengan mitra kerja, tetapi ada juga yang mengisolasi diri. Peneliti mengambil variabel motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan tujuan untuk memperdalam analisis. Dan peneliti mengambil obyek di Ganesha Operation dengan karyawan bimbingan belajar sebagai subyek.

Karakteristik pekerjaan seorang karyawan bimbingan belajar dalam organisasi bimbingan belajar tentunya berbeda dengan pekerjaan lain. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik, selain harus memenuhi syarat syarat kedewasaan, sehat jasmani dan rohani, karyawan juga harus memiliki ilmu kecakapan ketrampilan keguruan. Ilmu keguruan juga harus dimiliki karyawan dalam lembaga bimbingan supaya siswa atau siswi mempunyai pedoman dalam

bersikap. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia

Perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan karyawan yang harus mengubah pola dan sistem kerja sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Dalam kehidupan modern yang semakin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasannya sendiri.

Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe dasar stres (Luthan, 2006:439). Akibat akibat stress terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan dalam hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres. Stres yang dialami karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerjanya.

Oleh karena itu manajemen perlu meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawannya. Menurunnya stres yang dialami karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Robbin (2008), Stres merupakan sebuah kondisi dimana seseorang dihadapkan pada kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang ia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting.

Rusman (2006) dalam penelitiannya terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa stress kerja yang dialami oleh karyawan dapat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Eres (2011) dalam penelitiannya mengenai stres kerja mencoba membandingkan tingkat stress yang dialami oleh para guru di Turki dan di Macedonia. Hasilnya menunjukkan bahwa terlihat stres kerja yang muncul pada profesi guru ini disebabkan oleh karakteristik sosial dan kondisi kerja.

Motivasi kerja adalah sebagai suatu hal yang sangat mempengaruhi kinerja, dan merupakan suatu pijakan awal kajian terhadap teori yang dibandingkan dengan fenomena organisasi lembaga pendidikan, dalam hal ini, bimbingan belajar ditunjuk sebagai tempat penelitian. Kinerja yang tinggi dapat dicapai dengan motivasi yang tinggi hal ini disebabkan oleh pengaruh motivasi kerja yang tinggi terhadap kinerja pegawai.

Menurut Parafrase Gredler, Broussard, dan Garrison (Lai, 2011) mendefinisikan secara luas bahwa motivasi adalah sebagai atribut yang menggerakkan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat terus mempertahankan motivasi para karyawan supaya terus meningkatkan kinerjanya, salah satu contoh cara yang dapat dilakukan dengan memenuhi variable pembentuk motivasi itu sendiri. Dengan terpenuhi hal yang membuat karyawan termotivasi dalam bekerja, karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya agar dapat memenuhi variable pembentuk motivasi yang lain.

Hasil penelitian Hasibuan dalam Prabu (2005) yang menyatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Keinginan ini terjadi secara terus-menerus

dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.

Peneliti bermaksud melakukan modifikasi penelitian yang dilakukan oleh Noviansyah dan zunaidah (2009) dengan judul pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan minanga Ogan Baturaja. Jerry Chandra (2012) pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lie Fung Surabaya. Dimana dalam penelitian ini, peneliti ingin mendapatkan jawaban secara empiris mengenai motivasi terhadap kinerja yang dimoderasi oleh variabel stres kerja. Selain itu subyek yang berprofesi sebagai karyawan bimbingan belajar merupakan karyawan yang keberadaannya rentan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bimbingan belajar di Ganesha Operation Yogyakarta?

2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bimbingan belajar di Ganesha Operation yang dimoderasi oleh variabel stres kerja?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Stres Kerja

Luthans (2006) mendefinisikan stres adalah "interaksi individu dengan lingkungan," tetapi kemudian mereka memperinci definisi sebagai berikut; "respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menenpatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang

Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan Robbins, (2008). Gibson et al, (2003), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual dan atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Soesmalijah Soewondo (Devi S, 2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan

tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

### Motivasi Kerja

Buhler, (2004) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan". Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan".

Robbins (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Parafrase Gredler, Broussard, dan Garrison (Lai, 2011) mendefinisikan secara luas bahwa motivasi adalah sebagai atribut yang menggerakkan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Robbins dan Couter (2004) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu

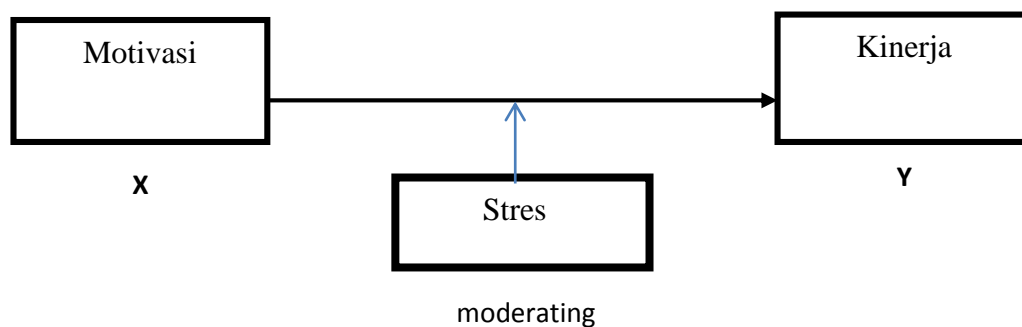
Vroom (2002) menyatakan bahwa motivasi adalah mengacu pada suatu proses mempengaruhi pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Armstrong (2009) menyatakan bahwa motivasi adalah untuk melakukan sesuatu, motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu.

## Kinerja

Penelitian Christine et al. (2010) menyebutkan bahwa kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1

### Model Penelitian

#### Hipotesis Penelitian

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja yang dimoderasi oleh variable stress kerja



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil objek penelitian di bidang pendidikan yaitu bimbingan belajar di Ganesha operation di Kota Yogyakarta. Peneliti mengambil obyek tersebut dengan alasan, ganesha operation merupakan bimbingan belajar terbaik di Indonesia yang telah memperoleh penghargaan top brand, sehingga peneliti tertarik untuk mengambil obyek tersebut. Subyek pada penelitian ini pada karyawan khususnya karyawan bimbingan belajar.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer tersebut berupa jawaban-jawaban atas pertanyaan mengenai motivasi dan stress kerja dan juga tentang kinerja kerja yang bersumber dari responden melalui kuisioner

Pada penelitian ini, penulis menjadikan seluruh karyawan bimbingan belajar di Ganesha Operation Yogyakarta sebagai populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2009). Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan bimbingan belajar Ganesha Operation di Kota Yogyakarta yang berjumlah 60 orang

Uji Kualitas Instrumen Dan Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat untuk mengukur obyek yang diteliti (Kuncoro, 2003). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Korelasi product moment dengan bantuan SPSS. Instrument penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0,05).

#### Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ , yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. tetapi sebaliknya bila  $(\alpha) < 0,6$  akan dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan regresi. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh hubungan variable bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dengan menambah variabel moderasi yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan variable independen terhadap variabel dependen dengan alat SPSS.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan pabrik sejumlah 60 butir. Namun, kuisioner yang berhasil kembali yaitu sejumlah 48. Sebelum menyebarkan kuisioner.

Tabel 1  
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
Motivasi kerja	1	0,851	0,000	Valid
	2	0,852	0,000	Valid
	3	0,858	0,000	Valid
	4	0,862	0,000	Valid
	5	0,867	0,000	Valid
	6	0,902	0,000	Valid
	7	0,840	0,000	Valid
	8	0,901	0,000	Valid
	9	0,877	0,000	Valid
	10	0,723	0,000	Valid
	11	0,703	0,000	Valid
	12	0,458	0,001	Valid

Sumber: Lampiran olah data uji validitas.

Tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel motivasi kerja  $< 0,05$ . Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan variabel motivasi kerja adalah valid.

Tabel 2  
Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
Stress kerja	1	0,759	0,000	Valid
	2	0,788	0,000	Valid
	3	0,799	0,000	Valid
	4	0,875	0,000	Valid
	5	0,865	0,000	Valid
	6	0,831	0,000	Valid
	7	0,857	0,000	Valid
	8	0,892	0,000	Valid
	9	0,837	0,000	Valid
	10	0,894	0,000	Valid
	11	0,878	0,000	Valid
	12	0,825	0,000	Valid

Sumber: Lampiran olah data uji validitas.

Tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel stress kerja  $< 0,05$ . Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan variabel stress kerja adalah valid.

Tabel 3  
Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
Kinerja	1	0,909	0,000	Valid
	2	0,886	0,000	Valid
	3	0,903	0,000	Valid
	4	0,796	0,000	Valid
	5	0,895	0,000	Valid
	6	0,867	0,000	Valid
	7	0,791	0,000	Valid
	8	0,859	0,000	Valid
	9	0,807	0,000	Valid
	10	0,820	0,000	Valid
	11	0,883	0,000	Valid
	12	0,882	0,000	Valid
	13	0,880	0,000	Valid
	14	0,830	0,000	Valid
	15	0,913	0,000	Valid

Sumber: Lampiran olah data uji validitas

Tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kinerja  $< 0,05$ . Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan variabel kinerja adalah valid.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

**TABEL 4**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi kerja	0,951	Reliabel
Stress kerja	0,963	Reliabel
Kinerja	0,975	Reliabel

Sumber: Lampiran olah data uji reabilitas

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi kerja sebesar 0,951; stress kerja sebesar 0,963 dan kinerja sebesar 0,975 masing-masing lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrument yang dipakai dalam variabel adalah handal.

## Analisis Data

Hasil olah data

Tabel 5

### Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Variabel Penjelas	<i>Standardized Coefficients</i>
X <sub>1</sub>	0,470
X <sub>2</sub>	-0,501
X <sub>1</sub> *X <sub>2</sub>	0,733

Sumber: Lampiran olah data *moderat regression analisis*.

- a. Variabel motivasi kerja memiliki koefisien arah positif sebesar 0,470, sehingga semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.
- b. Variabel stress kerja memiliki koefisien arah negatif sebesar -0,501, sehingga semakin tinggi stress kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

- c. Variabel moderasi motivasi kerja dengan stres kerja memiliki koefisien arah positif sebesar 0,733, sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan dan stress kerja yang pendek maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

### Uji Determinasi

Uji determinasi menggunakan *adjusted R square* untuk menilai baik atau buruknya suatu model adalah nilainya terus naik seiring dengan penambahan variabel independen ke dalam model dan karena pengambilan melalui random dari populasi yang ditetapkan. *Adjusted R square* berfungsi untuk mengukur seberapa besar tingkat keyakinan penambahan variabel independen yang tepat untuk menambah daya prediksi model.

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, yaitu mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel motivasi kerja dan moderasi antara motivasi kerja dengan stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Ganesha Operation Yogyakarta. Hasil pengujian t test disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6  
Hasil Uji t test

Variabel Penjelas	t stat	Sig	Keterangan
X <sub>1</sub>	2,738	0,009	Signifikan
X <sub>2</sub>	-2,395	0,021	Signifikan
X <sub>1</sub> *X <sub>2</sub>	2,684	0,010	Signifikan

Sumber: Lampiran olah data uji t

- a. Pengujian terhadap variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>)

Hasil pengujian pada Tabel 4.10 diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,009 < \alpha (0,05)$ , artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. **Hipotesis 1 diterima/terbukti.**

b. Pengujian terhadap variabel moderasi motivasi kerja dengan stress kerja ( $X_1 * X_2$ )

Hasil pengujian pada Tabel 4.10 diperoleh nilai signifikansi variabel moderasi motivasi kerja dengan stress kerja ( $X_1 * X_2$ ) sebesar  $0,010 < \alpha (0,05)$ , artinya moderasi motivasi kerja dengan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. **Hipotesis 2 diterima/terbukti.**

**TABEL 7**  
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

	Model
	1
R	0,921
R square	0,848
Adjusted R square	0,837
Std Error of the estimate	0,33508

Sumber: Lampiran olah data hasil perhitungan koefisien determinasi.

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,837 menunjukkan variable-variabel motivasi kerja, stress kerja, dan moderasi antara motivasi kerja dengan stress mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 83,7%. Sedangkan sisanya sebesar 16,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

## **PENUTUP**

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.
2. Moderasi motivasi kerja dengan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sehingga hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel stress kerja karyawan terbukti

## Keterbatasan Penelitian

1. Penyebaran kuesioner tidak dilakukan sendiri oleh peneliti melainkan dititipkan pada bagian administrasi sehingga kuesioner tidak kembali semua (*respon rate* 80%).
2. Penilaian kinerja dilakukan sendiri oleh karyawan sehingga hasilnya tidak obyektif.

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Direktur Ganesha Operation Yogyakarta hendaknya memperhatikan variabel-variabel motivasi kerja dan stress kerja, karena faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
  - a. Faktor motivasi yang perlu mendapat perhatian adalah pimpinan memberikan pujian.



- b. Faktor stress kerja yang perlu mendapatkan perhatian adalah target kerja tidak sesuai harapan.
3. Peneliti yang akan datang hendaknya membagikan kuesioner secara langsung kepada responden sehingga kuesioner dapat kembali seluruhnya.
4. Penilaian kinerja karyawan hendaknya dilakukan oleh pimpinan sehingga hasilnya lebih obyektif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Donni Juni Priansa. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Gibson, J. L, J. Ivancevich, M. & Donnelly, J. H. 2007. Organisasi. Edisi Kedelapan. Alih Bahasa Djakarsih. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara
- Hasibuan, Malayu, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Haryanto, Budi. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Kalangan Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Jurnal Emisi Vol. 1 No. 1.
- Ilyas. 2001. Teori, Penilaian dan Penelitian Kinerja. Cetakan Kedua. Jakarta: Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI
- Ishak dan Hendri Tanjung; 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta. PT. Grasindo
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. Anwar. Prabu; 2009 Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mardiana T. 2001. Studi Empiris Stressor terhadap Kinerja. Jurnal Siasat Bisnis (JSB). Vol.II, No.6.
- Muhadi. 2007. Analisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Administrasi UNDIP). Semarang. Tesis. Program Pascasarjana UNDIP.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jilid 1. Alih Bahasa Diana Angelica dkk. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. Stephen. P; 2008. Perilaku Organisasi. PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins. Stephen. P & Coulter Mary. 2005. Management Eight Edition. Manajemen Edisi kedelapan. PT Indeks
- Sondang P Siagian. 2012. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sunyoto, Danang. 2011. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit CAPS
- Suwatno, & Priansa, Donni Juni. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Stephen, 2008. Perilaku Organisasi . Jakarta : Salemba Empat.
- Widyantoro Harry, 1999. Pengaruh Sumber-sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Tenaga Edukatif Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya Tesis tidak diterbitkan. Surabaya: Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.

