



**PENGARUH PENGHARGAAN, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAPA KINERJA KARYAWAN
(PADA PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING TBK CABANG MALANG)**

Ahmad Haidir Arafat*)
haidir251@gmail.com
H Hadi Sunaryo**)
hadifeunisma@gmail.com
M. Khoirul ABS***)
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

**EFFECT OF AWARDS, WORK STRESS, AND EMPLOYEE MOTIVATION TO
EMPLOYEE PERFORMANCE
(AT PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING TBK BRANCH MALANG)**

ABSTRACT:

The purpose of this study are 1) description of the award, work stress and work motivation on the performance of employees of PT. Enseval Putera Megatrading. 2) knowing and analyzing rewards has a significant influence on employee performance variables PT. Enseval Putera Megatrading. 3) knowing and analyzing work stress has a significant influence on employee performance variable PT. Enseval Putera Megatrading. 4) Know and analyze the motivation has a significant influence on employee performance variable PT. Enseval Putera Megatrading. 5) to know the variables of appreciation, work stress and work motivation simultaneously on employee performance in PT. Enseval Putera Megatrading. Samples used are employees of PT. Enseval Putera Megatrading Malang Tbk, Malang Branch as many as 60 respondents. Data collection methods used are questionnaire (questionnaire) and interview (interview). The result of the research shows that the awards have a significant effect on the performance of the employees of PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Malang Branch, work stress does not significantly affect the performance of employees of PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Malang Branch, work motivation significantly influence the performance of employees of PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Malang Branch, awards, job stress and work motivation together effect on employee performance at PT. Enseval Putera Megatrading Tbk, Malang Branch.

Keywords: rewards, job stress and employee performance

Latar Belakang

Pada ruang lingkup perusahaan sumber daya manusia (SDM) erat kaitannya dengan yang namanya karyawan. Karyawan adalah kekayaan yang paling utama dimiliki oleh perusahaan, karena ketidakadaan mereka, semua aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Kondisi kerja, keadaan dan bentuk sikap dari suatu karyawan harus terjaga dengan harapan produktivitas dari karyawan dapat bertahan yang baik bahkan mengalami peningkatan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk melakukan perhatian segala sesuatu yang berhubungan dengan apa saja yang menjadi hak dari karyawan.

Meningkatkan kinerja dari karyawan, perusahaan harus menerapkan kebijakan pengembangan dari karyawan, karena kebijakan mereka dapat dirasa memberikan motivasi kerja terhadap karyawan. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan, perlunya diberikan kompensasi atau imbalan sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan. Perlunya Manajemen kompensasi untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai prestasi yang terbaik. Pada prinsip penting sistem manajemen kompensasi adalah prestasi atau kinerja yang lebih tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak. Wibowo (2007:307) “menyatakan tujuan yang utama program penghargaan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi.”

Kemampuan yang dimiliki manusia pada dasarnya terbatas dalam memenuhi kebutuhannya. Seringkali usaha yang dilakukan banyak menghadapi berbagai hambatan atau kendala yang berada di luar batas kemampuannya. Kondisi inilah yang dapat menimbulkan tekanan atau beban yang lebih besar seorang individu. Beratnya beban kerja dapat mengakibatkan seseorang menurunnya prestasi kerja dan kehilangan motivasi dalam bekerja, sehingga akhirnya pada kinerja perusahaan berdampak negatif. Tidak maksimalnya bekerja salah satu kendala adalah karena stres kerja yang dialami karyawan. Dalam perusahaan berbagai masalah sering dihadapkan dengan karyawan, menyebabkan sangat tidak mungkin untuk tidak pernah mengalami stres bekerja. Tekanan yang dirasakan karyawan dapat diartikan sebagai stres kerja karena tugas-tugas pekerjaan mereka tidak dapat di penuhi. Sondang P. (2005 : 300) “mengatakan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.”

Seseorang yang melakukan kegiatan didorong oleh sesuatu kekuasaan yang dalam diri seseorang tersebut, kekuatan pendorong itu adalah motivasi. Untuk meningkatnya motivasi kerja karyawan didalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat menjadi masalah yang kompleks, karena manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya mereka. Fahmi (2012:107) “mengatakan motivasi merupakan faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan pelakunya untuk memenuhi tujuan tertentu sehingga menghasilkan kinerja yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.” Disuatu organisasi pimpinan memiliki peran yang menumbuhkan semangat motivasi dikalangan karyawan dan kuat dalam membangun motivasi. Kinerja dan

motivasi suatu bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya, peningkatan motivasi kerja tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi penghargaan, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading ?
2. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading ?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading ?
5. Bagaimana pengaruh penghargaan, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsi penghargaan, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap variabel kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading.
5. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi Terkait diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan masukan untuk mengetahui arti pentingnya upaya peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti Selanjutnya dapat digunakan dalam menambah pengetahuan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang serupa.

TINJAUAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) “kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

2. Penghargaan

Penghargaan menurut Mahmudi (2005:89) “reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.”

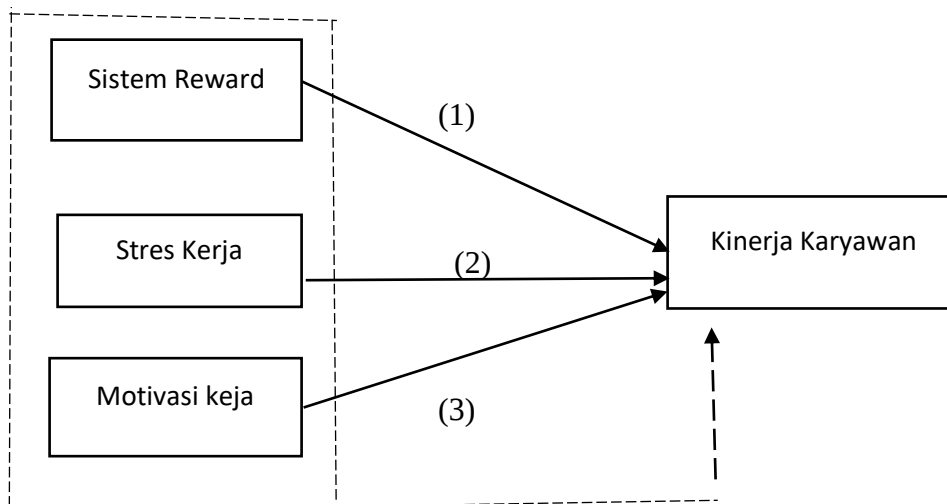
3. Stres Kerja

Stres Kerja menurut Handoko (2011:200) “stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.”

4. Motivasi

Motivasi menurut Handoko (2011:256) “motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.”

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Kebenaran suatu ilmiah, perlu diadakan sesuai dengan metode penelitian makna yang terkandung dalam tujuan penelitan. Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini yang dipakai ini termasuk jenis penelitian *explanatory research* (penelitian penjelasan), adalah suatu jenis penelitian yang menyoroti pengaruh dari variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Singarimbun (2006:4) “bahwa penelitian pengujian hipotesis atau *explanatory research* (penelitian penjelasan) adalah suatu penelitian yang berusaha menjelaskan pengaruh antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.”

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan pencapaian dari hasil pekerjaan baik secara kuantitas, kualitas dan waktu penyelesaian pekerjaan. Indikator dalam penelitian ini adalah

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

2. Penghargaan (X_1)

Sesuatu yang dapat berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada karyawan dengan bertujuan agar karyawan tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang terpuji dan lebih baik.

Indikator yang digunakan dari variabel sistem reward adalah

1. Gaji
2. Bonus
3. Kesejahteraan

3. Stres Kerja (X_2)

Stres kerja merupakan bentuk tekanan para karyawan dalam bekerja diperusahaan baik yang terkait dengan pekerjaan dan non pekerjaan. Indikator yang digunakan dari variabel stres kerja adalah

1. Tekanan Pekerjaan
2. Ketidakcocokan pekerjaan
3. Pekerjaan berbahaya

4. Motivasi (X_3)

Motivasi adalah Dorongan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja diperusahaan sehingga menentukan tingkat pencapaian prestasi dalam bekerja.

Indikator yang digunakan dari variabel motivasi adalah

1. Aktualisasi diri
2. Kebutuhan fisiologis
3. Kebutuhan rasa aman
4. Kebutuhan sosial

Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Data yang menggunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari obyek penelitian. Data yang diambil adalah hasil jawaban responden berkaitan dengan pengaruh sistem reward, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui pertanyaan yang diberikan dalam kuisioner.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara detail dan benar, maka peneliti menggunakan beberapa metode dengan cara mengumpulkan sumber data primer untuk mengetahui bagaimana sistem reward, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading.

1. Kuesioner (Angket)

“Kuesioner atau angket, merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab oleh responden tersebut.” (Sugiyono, 2012:148).

2. Wawancara (interview)

“Wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit” (Sugiyono, 2012:194). Tehnik wawancara ini digunakan ketika responden kurang mengerti atas pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner sehingga diperlukan penjelasan secara lisan kepada responden serta data-data lain yang berhubungan dengan penelitian.

Metode Analisis Data

Analisis data digunakan untuk menghitung data yang telah dikumpulkan peneliti melalui kuesioner. Analisis dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan program komputer SPSS. Ghazali (2011:15) “SPSS (*Statiscal package for sosial sciences*) yaitu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan *basis windows*.”

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat apakah secara parsial dari variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dengan menggunakan Uji t yaitu:

Uji t/parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.264	4.942		4.302	.000
X1	-.650	.213	-.366	-3.051	.003
X2	.133	.095	.176	1.400	.167
X3	.247	.101	.310	2.448	.018

Sumber : data diolah tahun 2017

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa :

- Nilai t-uji variabel penghargaan (X_1) memiliki signifikan sebesar 0,003. Karena signifikan t lebih kecil dari 5 % ($0,003 < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel penghargaan (X_1) terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk, Cabang Malang.
- Nilai t-uji variabel stres kerja (X_2) memiliki signifikan sebesar 0,167. Karena signifikan t lebih besar dari 5% ($0,167 > 0,05$) yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk, Cabang Malang.
- Nilai t-uji variabel motivasi kerja (X_3) memiliki signifikan sebesar 0,018. Karena signifikan t lebih kecil dari 5 % ($0,018 < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk, Cabang Malang.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil tersebut dapat dilihat dari jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) dan jika nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

**Uji f/simultan
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	55.551	3	18.517	4.792	.005 ^a
Residual	216.382	56	3.864		
Total	271.933	59			

Sumber : data diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel di atas nilai signifikan sebesar 0,005 maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara penghargaan, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk, Cabang Malang.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan, stres kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk, Cabang Malang. Variabel penghargaan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk, Cabang Malang dan variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk, Cabang Malang. Menurut Mangkunegara, (2006 : 61) “mengatakan karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisk (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya, karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi).” Di PT. Enseval Putera Megatrading Tbk, Cabang Malang karyawan bekerja secara ikhlas dan stres sudah menjadi resiko atau konsekuensi dalam bekerja sehingga stres kerja tidak mempengaruhi kinerja yang dilakukan mereka dan sudah menjadi keyakinan mereka bahwa bekerja sebagian dari ibadah.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Koencoro, Musadieg, Susilo (2013). Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa variabel *reward* karyawan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Inka Madiun.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2014). Dimana menunjukkan bahwa hasil analisis secara parsial *reward* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panin Bank Tbk, area mikro Jombang.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2013). Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan *collector*.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mujahidin (2013). Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pradipta dan Sanny (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Menara Mitra”. Hasil dalam penelitian ini yaitu, pertama, stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kedua, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ketiga, stres kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak”. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistika pada bab IV sesuai dengan kriteria pengujian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kinerja karyawan yang terdiri dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Variabel kinerja karyawan direfleksikan oleh kualitas kerja. Variabel penghargaan yang terdiri dari indikator gaji, bonus dan kesejahteraan. Variabel penghargaan direfleksikan oleh bonus. Variabel stres kerja yang terdiri dari indikator tekanan pekerjaan, ketidakcocokan pekerjaan, dan pekerjaan berbahaya. Variabel stres kerja direfleksikan oleh pekerjaan berbahaya. Variabel motivasi kerja yang terdiri dari indikator kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Variabel motivasi kerja direfleksikan oleh kebutuhan fisiologi.
2. Penghargaan yang terdiri dari indikator gaji, bonus dan kesejahteraan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk, Cabang Malang.
3. Stres kerja yang terdiri dari indikator tekanan pekerjaan, ketidakcocokan pekerjaan, dan pekerjaan berbahaya tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk, Cabang Malang.
4. Motivasi yang terdiri dari indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk, Cabang Malang.

5. Variabel penghargaan, stres kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Tbk, Cabang Malang.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran di PT. Enseval Putera Megatrading Tbk, Cabang Malang.

1. Terkait dengan total rata-rata jawaban responden dari variabel kinerja karyawan terdapat indikator pernyataan. “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan”. Yang rendah dibawa nilai rata-rata, sehingga memerlukan pelatihan tentang manajemen waktu.
2. Terkait dengan total rata-rata jawaban responden dari variabel penghargaan terdapat indikator pernyataan. “Karyawan senantiasa diperhatikan kesejahteraannya oleh pimpinan”. Yang rendah dibawa nilai rata-rata, sehingga memerlukan perhatian khusus seperti pimpinan harus memenuhi tuntutan karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang adil dan bijaksana.
3. Terkait dengan total rata-rata jawaban responden dari variabel stres kerja terdapat indikator pernyataan. “Karyawan tidak mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja dalam perusahaan ini dan Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki”. Yang rendah dibawa nilai rata-rata, sehingga memerlukan perhatian khusus tentang diadakan pelatihan tim.
4. Terkait dengan total rata-rata jawaban responden dari variabel motivasi kerja terdapat indikator pernyataan. “Peningkatan prestasi setelah saya mendapat penghargaan dan Hasil kinerja saya diakui”. Yang rendah dibawa nilai rata-rata, sehingga memerlukan perhatian khusus. Khususnya pimpinan memperdulikan karyawan.
5. Dalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan hanya penghargaan, dan motivasi kerja, sedangkan variabel stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lainnya.

Daftar Pustaka

- Arikunto S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Andriani, N. K. (2013). pengaruh kompetensi emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan collector. *E-journal S1 Jurusan Pendidikan Ekonomi*, Vol 1, No 1.
- Arifin, dkk. (2017). *Budaya & Prilaku Organisasi*. Malang : Empat Dua
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Devung, S. (1989). *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Depdikbud.
- Echols, J. M. (2005). *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Fahmi, i. (2012). *Manajemen Teori Kasus dan Solusi*. Bandung: Cetakan Kedua, Penerbit Alfabeta.
- Galih Dwi Koencoro, M. A.-J. (2013). pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (survei pada karyawan pt. Inka (persero) madiun). *Dwi Koencoro, Mochammad AL Musadieg, Heru Susilo*, vol 5 No 2.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE:.
- Hariandja, M. T. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: PT. Grasindo.
- Hariandja, M. T. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Igor, S. 1. (1997). *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Solo: Dabara.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Cetakan Kedua Penerbit PT. Refika Aditama.
- Manullang, M. D. (2008). *Manajemen Personalial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mujahidin. (2013). pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dinas pekerjaan umum kabupaten sintang”. *E-journal S1 Jurusan Manajemen dan Bisnis*, Vol 1, no 1.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Pasolong, H. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Penerbit: Alfabeta.
- Pradipta, S. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Menara Mitra. *Jurusan Manajemen Brawijaya*.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyono, A. A. (2006). *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang: Cetakan pertama Badan Penaerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.



- Robbin, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Edisi kesepuluh. PT. Indeks, Kelompok Gramedia .
- Robbins, S. P. (2003). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Edisi Sembilan”. PT. Indeks.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Edisi 4, Buku 1, Salemba Empat.
- Siagian, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksa.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Umi, N. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Wibowo. (2007). *Management Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Wursanto, I. (1990). *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius.
- Zainun, B. (1989). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Zainun, B. (1994). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.

*) Ahmad Haidir Arafat adalah alumnus Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

**) H. Hadi Sunaryo adalah dosen tetap Universitas Islam Malang

***) M. Khoirul ABS adalah dosen tetap Universitas Islam Malang