



UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA

TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA

PT.CIPTA SUKSES MANDIRI ABADI DI

JAKARTA

Diajukan Oleh :

NAMA : DENY

NPM : 115080263

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT

GUNA MENCAPAI GELAR

SARJANA EKONOMI

2013

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DENY

NIM : 115080263

PROGRAM JURUSAN : S1/MANAJEMEN

MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES
KERJA

TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA

PT.CIPTA SUKSES MANDIRI ABADI DI
JAKARTA

JAKARTA,
DESEMBER 2012

PEMBIMBING

(DRS. CAROL D.KADANG, MM)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

SETELAH LULUS UJIAN KOMPREHENSIF / SKRIPSI

NAMA : DENY
NIM : 115080263
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT. CIPTA SUKSES MANDIRI ABADI
DI JAKARTA

TANGGAL : 25 Januari 2013

KETUA PENGUJI :

(Marzomi Musamita, MM)

TANGGAL : 25 Januari 2013

ANGGOTA PENGUJI :

(Drs. Carol D. Kadang, MM)

TANGGAL : 25 Januari 2013

ANGGOTA PENGUJI :

(Dra. Kurniati W. Andani, MM)

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

(A) DENY

(B) PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP

PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT.CIPTA SUKSES MANDIRI

ABADI DI JAKARTA

(C) xiv+ 81 halaman; 2013; lampiran 7

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: This study aimed to determine the effect of labor discipline and work stress on work productivity in PT.Cipta Sukses Mandiri Abadi. Discipline is behavior by a person in accordance with the regulations and procedures that exist in the organization, both written and unwritten. While stress is a stress that one feels due to job tasks they can not meet. It can be concluded that the F-test all the independent variables that work discipline and work stress on the dependent variable is productivity. T-test and also so that the variable labor discipline and work stress partially have a significant impact on labor productivity as the number probability / significance is (0.000) is smaller than 0.05.

(F) Daftar acuan 25 (1991-2011)

(G) DRS. CAROL D. KADANG, M.M.

*Do not look at the past with regret
do not look to the future with fear
take a look today with a full awareness*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, berkat dan bimbingan-Nya dengan penuh cinta kasih yang senantiasa menyertai saya dalam rangka pembuatan skripsi ini, untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan, dan semangat kepada penulis, sehingga terwujudnya skripsi ini, yaitu kepada yang terhormat :

1. Bapak Drs. Carol D. Kadang, M.M., selaku dosen pembimbing yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan petunjuk, bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Ignatius Roni Setiawan, S.E., M.SI., selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Segenap dosen dan staf pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada saya selama masa perkuliahan
5. Papa dan Mama tercinta, yang telah merelakan sebagian waktu saya yang seharusnya untuknya, demi terselesainya skripsi ini.
6. Aprilina, adik saya yang selalu membantu dan mendukung dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Karban dan Ibu Ani, selaku pimpinan PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan informasi dan data yang perlukan dalam penyusunan skripsi ini.

8. Putu Ayu Windayanti yang telah bersama-sama saling membantu dan memberikan dukungan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Teman-teman yang lain, Retta, Adel, Sarinah, Meirissa, Dea dan teman-teman yang lainnya yang selalu bersama baik suka maupun duka.
10. Semua pihak yang namanya tidak bisa disebutkan satu per satu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan saya, karenanya saya dengan tangan terbuka bersedia menerima kritik dan saran guna untuk melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Januari 2013

penulis

Deny

DAFTAR ISI

| | |
|-----------------------------------|---------|
| | Halaman |
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| ABSTRAK | iv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Permasalahan | 1 |
| 1. Latar Belakang | 1 |
| 2. Identifikasi Masalah | 5 |
| 3. Pembatasan Masalah | 6 |
| 4. Perumusan Masalah | 6 |
| B. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 7 |

| | | |
|----------------|---|-----------|
| 1. | Tujuan Penelitian | 7 |
| 2. | Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II | LANDASAN TEORI | 8 |
| A. | Definisi Variabel | 8 |
| 1. | Disiplin Kerja | 8 |
| 2. | Stres Kerja | 9 |
| 3. | Produktivitas Kerja | 11 |
| B. | Kerangka Teori | 12 |
| 1. | Disiplin Kerja | 12 |
| 2. | Stres Kerja | 14 |
| 3. | Produktivitas Kerja | 17 |
| 4. | Pengaruh Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja | 20 |
| 5. | Pengaruh Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja | 22 |
| C. | Penelitian yang Relevan | 23 |
| D. | Kerangka Pemikiran | 26 |
| E. | Hipotesis | 26 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | 27 |
| A. | Populasi dan Metode Pemilihan Sampel | 27 |
| 1. | Populasi | 27 |
| 2. | Metode Pengambilan Sampel | 27 |
| B. | Operasional Variabel | 28 |
| 1. | Disiplin Kerja | 28 |

| | |
|--|-----------|
| 2. Stres Kerja | 30 |
| 3. Produktivitas Kerja | 31 |
| C. Metode Pengumpulan Data | 32 |
| D. Teknik Uji Validitas dan Reliabilitas | 33 |
| 1. Uji Validitas | 34 |
| 2. Uji realibilitas | 34 |
| E. Teknik Analisis Data | 35 |
| 1. Uji Asumsi Klasik | 36 |
| 2. Analisis Regresi Ganda | 39 |
| 3. Pengujian Hipotesis | 41 |
| BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN | 43 |
| A. Uji Validitas dan Realibiitas | 43 |
| 1. Ujij validitas | 43 |
| 2. Uji realibilitas | 45 |
| B. Deskripsi Subjek dan Objek Penelitian | 46 |
| 1. Subjek Penelitian | 46 |
| 2. Objek Penelitian | 50 |
| C. Hasil Analisis Data | 51 |
| 1. Uji Asumsi Klasik | 51 |
| 2. Analisis Regresi Ganda | 54 |
| 3. Pengujian Hipotesis | 56 |
| D. Pembahasan | 59 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 63 |
| A. Kesimpulan | 63 |

| | |
|----------------------|----|
| B. Saran | 64 |
| DAFTAR PUSTAKA | 65 |
| LAMPIRAN | 68 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | 81 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman | |
|------------|--|----|
| Tabel 3.1. | Operasionalisasi Variabel Penelitian Disiplin Kerja | 29 |
| Tabel 3.2. | Operasionalisasi Variabel Penelitian Stres Kerja | 30 |
| Tabel 3.3. | Operasionalisasi Variabel Penelitian Produktivitas Kerja | 31 |
| Tabel 4.1. | Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja | 44 |
| Tabel 4.2. | Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja | 44 |
| Tabel 4.3. | Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja | 45 |
| Tabel 4.4. | Hasil Uji Reliabilitas | 46 |
| Tabel 4.5. | Hasil Statistika Deskriptive | 50 |
| Tabel 4.6. | Hasil Uji Multikolinieritas | 52 |
| Tabel 4.7. | Hasil Analisis Regresi Ganda | 54 |
| Tabel 4.8. | Hasil Uji F (Anova) | 56 |
| Tabel 4.9. | Hasil Uji T (Koefisien Regresi) | 57 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 2.1. Perspektif Stres Kerja | 10 |
| Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran | 26 |
| Gambar 4.1. Profil Responden Berdasarkan Usia | 47 |
| Gambar 4.2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 48 |
| Gambar 4.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan | 48 |
| Gambar 4.4. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 49 |
| Gambar 4.5. Hasil Uji Normalitas | 51 |
| Gambar 4.6. Hasil Uji Heterokedastisitas | 53 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman | |
|------------|--|----|
| Lampiran 1 | Kuesioner | 68 |
| Lampiran 2 | Input Hasil Kuesioner Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Produktivitas Kerja | 71 |
| Lampiran 3 | <i>Output</i> Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja | 74 |
| Lampiran 4 | <i>Output</i> Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja | 75 |
| Lampiran 5 | <i>Output</i> Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja | 76 |
| Lampiran 6 | <i>Output</i> Analisis Data | 77 |
| Lampiran 7 | <i>Output</i> Uji Asumsi | 79 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Kondisi pertumbuhan bisnis sekarang ini cukup tinggi, dimana dapat dilihat dari tumbuhnya perusahaan dengan produk sejenis, sehingga akan meningkatkan persaingan dalam memperebutkan pasar konsumen, tujuan perusahaan didirikan untuk memperoleh laba yang diperoleh dari penjualan produknya, sehingga perusahaan harus memiliki kebijakan strategi yang baik dan sumber daya yang profesional sehingga dapat mencapai manajerial yang diinginkan. Tenaga kerja merupakan salah satu *asset* yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai asset yang berharga.

Menurut Hermita (2011: 1), tak jarang perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya *asset* yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah mahluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Karyawan merupakan asset penting oleh

karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan. Pemberdayaan manusia (karyawan) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Lebih jauh lagi, Hermita (2011: 2) mengatakan bahwa perusahaan hendaknya memiliki karyawan yang memiliki suatu kualitas yang ditunjukkan melalui *skill* atau kemampuan yang baik sebab karyawan adalah *asset* utama perusahaan yang menjadi perencana dan aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Perusahaan yang besar merupakan perusahaan yang dapat berdiri kokoh di tengah persaingan pasar yang semakin mengglobal yang ditunjang oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang kompeten dibidangnya selain modal yang tak kalah pentingnya untuk dapat menggerakkan perekonomian perusahaan.

Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Menurut Hermita (2011: 4), dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah adanya disiplin kerja dan stres kerja karyawan.

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen dibawa ke

dalam organisasi perusahaan, sehingga dapat memicu suatu permasalahan yang kompleks.

Stres juga bersifat positif bagi individu dimana karyawan yang mampu mengatasi dan mengubah stres menjadi motivasi atau dorongan agar lebih maju sehingga *job performance*-nya meningkat, lebih cekatan dalam bekerja, lebih teliti, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan. Konsekuensi negatif yang timbul dari stres kerja adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan menganggu aktivitas kerja. Karena itu pengolahan stres dalam perusahaan sangat penting karena pengolahan stres yang baik akan berpengaruh positif bagi perusahaan maupun karyawan, sedangkan pengelolaan stres yang buruk akan berdampak negatif bagi perusahaan maupun karyawan.

Menurut Daryanto (2009: 1), menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan tidaklah pekerjaan yang mudah karena manusia adalah mahluk yang bermartabat, mempunyai perasaan, cita – cita, keinginan dan harapan. Salah satu tugas yang paling sulit bagi seorang atasan adalah bagaimana menegakkan disiplin kerja secara tepat. Jika karyawan melanggar aturan tata tertib, seperti terlalu sering terlambat atau bolos kerja, berkelahi, tidak jujur atau bertingkah laku lain yang dapat merusak kelancaran kerja dalam perusahaan.

Jalan yang ditempuh perusahaan untuk mengatur manusia agar mau bekerja dengan harapan perusahaan yaitu melalui disiplin karyawan. Adapun disiplin

pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku.

Keberhasilan diterapkannya disiplin yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari kemampuan pimpinan dalam menegakkan peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi.

Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan khususnya karyawan laut. Jika perusahaan pelayaran memiliki karyawan laut yang mempunyai disiplin tinggi tetapi tidak menunjukkan kinerja yang baik maka teknologi maju yang dimiliki perusahaan tidak akan menghasilkan produk yang bermutu secara optimal. Perusahaan menginginkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif sehingga perusahaan dapat maju dengan pesat dan mampu bersaing pada era persaingan bebas.

Hal ini pula yang dihadapi oleh PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi. Selaku produsen produk injeksi plastik (*plastic injection*), perusahaan yang padat karya ini juga tentunya menghadapi kendala yang sama dalam hal produktivitas

karyawan karena karyawan merupakan sumber daya perusahaan yang tak kalah pentingnya. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik menulis dengan judul : ***“Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi”***.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi oleh perusahaan, antara lain:

- a. Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi
- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi
- c. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi
- d. Tingkat disiplin kerja, stres kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi

3. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dimaksudkan untuk menyederhanakan permasalahan yang kompleks, maka dengan latar belakang masalah diatas, penulis membatasi masalah pada:

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi.
- b. Peneliti dalam penelitian ini akan menggunakan sampel secara acak dari 100 responden yang merupakan karyawan divisi produksi dari PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi.
- c. Variabel yang diuji terbatas pada variabel disiplin kerja, variabel stres kerja dan variabel produktivitas kerja.
- d. Penyebaran kuesioner dilakukan selama bulan November tahun 2012.

4. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah di penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi ?
- b. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi ?

B. Tujuan dan Manfat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi.

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi penulis

Sebagai aplikasi penerapan teori yang diperoleh sewaktu kuliah ke dalam praktik khususnya mengenai disiplin kerja, stres kerja dan produktivitas kerja

- b. Bagi PT. Cipta Sukses Mandiri Abadi

Sebagai masukan agar dapat memberikan masukan mengenai kondisi disiplin kerja, stres kerja dan produktivitas kerja dari sumber daya manusia PT. Cipta Sukses

Mandiri Abadi. Serta untuk memberikan masukan dalam mengambil keputusan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito. (2001). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Aritonang, Lerbin R. (2005). *Kepuasan pelanggan, pengukuran dan penganalisisan dengan SPSS*. Jakarta.: PT. Gramedia Pustaka.
- Azbakhul M. (2010). *Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di perusahaan daerah air minum kota Blitar*.
- Bambang, Setiaji. (2004). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Peawai Dinas Kehewanan, Perikanan, dan Kelautan Kabupaten Klaten. *Journal Human of Resorces*. Vol.3. hal. 10-27.
- Daryanto. (2009). *Panduan Proses Pembelajaran Kreatif & Inovatif Teori dan Praktik Dalam Pengembangan Profgesionalisme Bagi Guru*. Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Dwi, Septianto. (2010). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Pataya Raya Semarang*.
- Edy, Sutrisno. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi 1. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Gibson, L. James. (1992). *Kinerja Tersedia* : <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>.
- Gibson, L. James. (1994). *Organisasi dan manajemen. Perilaku, struktur, proses*. Edisi 4. Hal 104. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam, Ghazali. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Edisi 4. Yogyakarta: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iryanto, Firman. (2009). *Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:

Mandar Maju.

Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi, bagaimana menulis tesis?*. Surabaya: Erlangga.

Mali, Paul. (2001). *Improving Total Productivity Management by Objectives Strategies for Business, Government and Not-for-profit Organizations*. Jakarta : Prentice Hall International. Inc.

Moekijat. (2005). *Pengantar sistem informasi manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Ravianto. (2002). *Produktivitas dan manusia Indonesia*. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas

Robbins. (2002). *Prinsip-prinsip Perlaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.

Santoso, Singgih. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT. Elek Media Komputindo.

Santoso, Singgih. (2001). *Buku latihan SPSS: Statistika Multivariat*. Jakarta: Komputindo.

Sembiring, Hermita. (2011). *Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Pangkap*. Makasar: Universitas Hassanudin.

Siagian, Sondang P. (1998). *Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku*. Jakarta : CV. Haji Messagung.

Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi 1. Jakarta : Bumi Aksara.

Simanjuntak, Payaman J. (1991). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya manusia*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Simamora, Henry. (2004). Manajeman sumber daya manusia . Edisi 3. Yogyakarta: Aditama Media.

Uma, Sekaran. (2006). Research methods for business, Jilid 1. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.

Umar, H. Uyanto. (2006). Evaluasi Kinerja Perusahaan. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.