

The Effect of Work Rotation and Work Stress as An Individual on Work Productivity In Krupuk Factory UD Kriuk DVD Kunir Kediri

Desi Kristanti¹, Gandung Satriyono², Puji Astuti³, Marcellino Christian⁴, Septian Dwi Meydiansyah⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Universitas Kediri
e-mail: desikristanti@unik-kediri.ac.id

Abstrak

Produktivitas dapat tercapai jika manajemen memahami faktor-faktor yang menentukan keberhasilan produktivitas kerja. Perusahaan berharap karyawannya dapat bekerja dengan baik, mencapai produktivitas yang tinggi dan mampu mengartikulasikan visi dan misi yang telah disepakati dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan rotasi kerja dan stres kerja secara parsial maupun secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja di pabrik krupuk UD Kriuk DVD kunir Kediri. Metode penelitian kuantitatif yang digunakan. Populasi ini meliputi semua karyawan di pabrik krupuk UD Kriuk DVD kunir Kediri berjumlah 60 orang. Sampel diambil berdasarkan pegawai tetap yang bekerja minimal 1 tahun sebanyak 60 orang, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling. Metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda uji t dan uji F. Hasil analisis regresi linier berganda cincin kerja individu tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pabrik UD Krupuk. Kriuk DVD Kunir Kediri. Hasil ekstraksi $t_{hitung} = 1,974 < t_{tabel} = 2,015$. Hasil uji analisis regresi linier berganda bahwa stres kerja individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada pabrik UD Krupuk. Kriuk DVD Kunir Kediri. Hal ini diperoleh dari nilai $t_{hitung} = 11,988 > t_{tabel} = 2,015$. Variabel Yang terutama mempengaruhi produktivitas karyawan adalah variabel stres kerja individu (X2). Hasil perolehan nilai regresi linier berganda adalah 1,093, variabel rotasi kontribusi adalah 0,236.

Kata kunci : Rotasi Kerja; Stres Kerja individu; Produktivitas Kerja.

Abstract

Productivity can be achieved if management understands the factors that determine the success of work productivity. The company hopes that its employees can work well, achieve high productivity and be able to articulate the vision and mission that has been agreed upon in achieving the company's goals. The purpose of job rotation and work stress partially or simultaneously affects work productivity at the cracker factory UD Kriuk DVD kunir Kediri. Quantitative research methods used. This population includes

all employees at the UD Kriuk DVD kunir kediri cracker factory, totaling 60 people. The sample was taken based on permanent employees who worked for at least 1 year as many as 60 people. The sampling technique used was random sampling. Questionnaire data collection method. The data analysis technique used multiple linear regression test t test and F test. The results of the individual work ring multiple linear regression analysis did not significantly affect the work productivity of the UD Krupuk factory. Kriuk DVD Kunir Kediri. Extraction results $t_{count} = 1,974 < t_{tab} = 2,015$. The results of the multiple linear regression analysis showed that individual work stress had a significant effect on work productivity at the UD Krupuk factory. Kriuk DVD Kunir Kediri. This is obtained from the value of $t_{count} = 11,988 > t_{table} = 2,015$. The variable that mainly affects employee productivity is the individual work stress variable (X2). The results of the acquisition of multiple linear regression values are 1.093, the contribution rotation variable is 0.236.

Keywords: Job Rotation ; Individual Work Stress ;Work Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di perusahaan harus dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan persyaratan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan ini merupakan kunci agar perusahaan dapat tumbuh secara produktif dan merata. Perkembangan bisnis dan organisasi sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja di perusahaan (Mangkunegara, 2011: 1).

Produksi layak dilakukan, selama pimpinan perusahaan memiliki pemahaman yang baik tentang faktor-faktor yang menentukan keberhasilan pekerjaan. Ada konsensus bahwa aspek kunci dari pengembangan produk bergantung pada manajemen : perencanaan yang lebih baik, prosedur kerja yang lebih efisien, komunikasi yang lebih baik, sumber daya kemanusiaan yang lebih efisien, kebijakan, pengambilan keputusan yang lebih baik dan sebagainya. Semua upaya untuk meningkatkan produktivitas dalam suatu perusahaan, industri atau negara memerlukan organisasi dan manajemen yang kuat untuk menyatukan langkah-langkah dalam semua sistem produksi (untuk jasa) (Sinungan, 2013: 76).

Mengingat kapasitas produksi yang dihasilkan, tentunya dalam pelaksanaan pekerjaan mereka membutuhkan tenaga kerja keras dan berpengaruh untuk lebih memperhatikan ketatnya persaingan yang terjadi di sekitar mereka, dalam pelaksanaan pekerjaan membutuhkan motivasi baik dari diri sendiri maupun orang lain. kamu. pihak keluar dengan hasil yang memuaskan untuk memastikan produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Hal-hal tersebut mengacu pada perencanaan sumber daya manusia yang buruk atau rencana yang ada hanya untuk jangka pendek dan tidak berlaku untuk rencana jangka panjang perusahaan (Barthos, 2014: 60).

Produktivitas kerja kelompok memberikan kesempatan kepada para pekerja untuk berpartisipasi secara maksimal dalam perusahaan yang bersangkutan. Untuk itu tenaga kerja manusia sangat perlu mendapat perhatian khusus karena penggunaan

tenaga manusia yang efektif adalah kuncinya produktivitas dan produktivitas kerja (Ardana, 2012: 269).Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut menurut Hasibuan (2015: 128)

Semangat kerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Kesetiaan dan semangat kerja terlihat pada kenyataan bahwa mereka puas dengan pekerjaannya. Mereka akan lebih memperhatikan, berimajinasi dan ketangkasan dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan motivasi bagi pegawai berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya persyaratan tersebut maka karyawan akan bekerja keras dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Akan lebih memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya, guna meningkatkan hasil kerja yang dicapai. Untuk itu, kita perlu mendorong karyawan dalam menjalankan tugas di suatu perusahaan. Dorongan itu disebut motivasi.

Produktivitas kerja tercapai apabila karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu memberikan dorongan

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi ini meliputi semua karyawan di pabrik krupuk UD Kriuk DVD kunir kediri berjumlah 60 orang . Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 60 orang.Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di pabrik krupuk UD Kriuk DVD Kunir Kediri yang beralamat di JL.klampisan Dusun kunir, bulupasar,pagu,kediri jawa timur . Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah dengan non probability sampling, yaitu teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sampel. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

1. *Library research (Studi Kepustakaan)*
2. *Field research*
3. *Kuisisioner*
4. *Dokumentasi*

Cara pengukuran menggunakan skala likers.Metode analisa data yang digunakan Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen,Analisis Regresi Linier Berganda,Uji Hipotesis,Koefisien Determinasi (R²)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur yang ingin diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid

jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-Total Correlation* > dari r-tabel, yaitu 0,3494.

Hasil Uji Validitas

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Variabel X			
Rotasi (X₁)			
Rotasi Kerja	Rhitung	Rtabel	Keterangan
RK1 1	0.660	0,3494	Valid
RK2 2 2	0.563	0,3494	Valid
RK3 3	0.637	0,3494	Valid
RK4 4	0.441	0,3494	Valid
RK5 5	0.534	0.3494	Valid
Stres (X₂)			
Stres Kerja <i>((x/(sindividusecarindividu(X₂)))</i>	Rhitung	Rtabel	Keterangan
SK1 1	0.816	0,3494	Valid
SK2 6	0.832	0,3494	Valid
SK3 7	0.751	0,3494	Valid
SK4 8	0.467	0,3494	Valid
SK5 9	0.814	0,3494	Valid
SK6 10	0.475	0,3494	Valid
Produktivitas Kerja (Y)			
Produktivitas Kerja	Rhitung	Rtabel	Keterangan
PK1 11	0.617	0,3494	Valid
PK2 12	0.640	0,3494	Valid
PK3 13	0.736	0,3494	Valid
PK4 414	0.838	0,3494	Valid
PK5 15	0.698	0,3494	Valid
PK6 16	0.609	0,3494	Valid
PK7	0.773	0.3494	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2020).

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected item-Total Correlation* (r-hitung) > r-tabel yaitu 0,3494. Ini berarti seluruh item masing-masing yang ada dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apabila alat ukur dapat diandalkan lebih lanjut, maka reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan valid jika memiliki nilai cronbach's Alpha > 0,60.

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Rotasi Kerja (X1)	0.716	Reliebel
Stres Kerja secara individu (X2)	0.776	Reliebel
Produktivitas Kerja (Y)	0.774	Reliebel

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2020).

Dari output SPSS pada tabel di atas menunjukkan bahwa *cronbach's Alpha* 0,932 > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan variabel rotasi kerja 0,716 reliebel, stres kerja secara individu 0,776 reliebel dan produktivitas kerja 0,774 reliebel.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,809	2,140		2,715	,010
1 Rotasi Kerja	-,236	,119	-,156	-1,974	,055
1 Stres Kerja secara individu	1,093	,091	,949	11,988	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2020).

Berdasarkan output SPSS *statistics 17.0 for windows* tabel di atas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 5.809 - 0.236X_1 + 1.093X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5.809 yang artinya apabila seluruh variabel X nilainya 0, maka nilai Y-nya adalah 5.809.
2. Koefisien regresi variabel Rotasi Kerja (X1) sebesar -0.236 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan rotasi kerja mengalami kenaikan 1% maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0.236

3. Koefisien regresi variabel Stres kerja secara individu (X2) sebesar 1.093 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan Stres kerja secara individu mengalami kenaikan 1% maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1.093.

Berdasarkan hasil persamaan regresi maka dapat dikatakan bahwa faktor Rotasi kerja (X1), dan faktor Stres kerja secara individu (X2), mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dari penjelasan variabel tersebut (X1 dan X2) dengan rotasi kerja dan stres kerja secara individu maka variabel yang lebih dominan mempengaruhi faktor produktivitas kerja adalah variabel stres kerja secara individu, disebabkan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar jika dibandingkan dengan faktor rotasi kerja.

Uji Hipotesis

a) Uji t

Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,809	2,140		2,715	,010
	ROTASI	-,236	,119	-,156	-1,974	,055
	STRES KERJA	1,093	,091	,949	11,988	,000

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2020).

Berdasarkan hasil tabel tersebut di atas dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen (X) tersebut terhadap variabel dependen (Y) sebagai berikut:

a. Rotasi Kerja (X1)

Nilai t hitung untuk variabel rotasi kerja sebesar -1.974. Sementara itu nilai t-tabel sebesar 2,015. Hal ini berarti t-hitung -1.974 lebih kecil dari t-tabel (2,015). Memiliki tingkat signifikan sebesar -1.974. Jadi bisa disimpulkan bahwa variabel rotasi kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

b. Stres Kerja secara individu (X2)

Nilai t-hitung untuk variabel stres kerja secara individu 11.988. Sementara itu nilai t-tabel sebesar . Hal ini berarti t-hitung 11.988 lebih besar dibanding t-tabel (2,015). Memiliki tingkat signifikan sebesar 11.988. Jadi bisa disimpulkan bahwa variabel stres kerja secara individu (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

c. Variabel yang dominan

Untuk menguji hipotesis ke-2, dapat diketahui melalui kontribusi masing-masing variabel independen yang diuji terhadap variabel dependen. Kontribusi masing-masing variabel yang diketahui dari koefisien determinasi regresi berganda variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai berikut:

Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,809	2,140		2,715	,010
ROTASI	-,236	,119	-,156	-1,974	,055
STRES KERJA	1,093	,091	,949	11,988	,000

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah variabel stres kerja secara individu (X2) dengan kontribusi sebesar 1,093 sedangkan variabel kedua adalah rotasi dengan kontribusi sebesar 0,236

b) Uji f

Hasil Uji f ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	666,449	2	333,225	79,361	,000 ^b
Residual	176,351	42	4,199		
Total	842,800	44			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Rotasi Kerja, stres Kerja Secara Individu

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas, analisis uji f menunjukkan bahwa *p-value* 0,000 < 0,05 yang artinya signifikan. Sedangkan dilihat dari hasil pengolahan $F_{hitung} 79.361 > F_{tabel} 3,21$ artinya variabel rotasi kerja (X1) dan variable stres kerja secara individu (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Pabrik Krupuk UD .Kriuk DVD Kunir Kediri.

c) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel rotasi kerja dan stres kerja secara individu terhadap variabel produktivitas kerja secara gabungan, maka kita akan melihat hasil perhitungan summary, khususnya angka R square di bawah ini:

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,889 ^a	,791	,781	2,04910	2,089

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, ROTASI

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel variabel stres kerja dan rotasi memberikan sumbangan sebesar 0,791 (79,1%) terhadap produktivitas kerja pada Pabrik Krupuk UD. Kriuk DVD Kunir Kediri sedangkan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil yang didapat melalui wawancara dengan 15 orang responden tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Keuntungan *Work From Home* (WFH) setiap dosen mendapatkan suatu manfaat tersendiri dimana sebagian besar dosen menyatakan bahwa keuntungan dari *Work From Home* (WFH) adalah dari segi biaya operasional dosen tidak perlu mengeluarkan biaya transportasi menuju kampus dan biaya makan siang sehingga biaya operasional tersebut dapat dialihkan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Selain penghematan biaya operasional tersebut waktu yang digunakan dalam bekerja juga lebih fleksibel sehingga bagi dosen perempuan dapat dengan mudah membagi waktu untuk menyelesaikan antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah dalam satu lokasi yang sama. Dengan lebih banyak waktu dirumah menjadikan dosen lebih dekat dengan keluarga dan lingkungan sekitar sehingga *life balance* dapat terpenuhi. Melaksanakan aktivitas *Work From Home* (WFH) yang terpenting pada masa pandemic Covid-19 ini adalah dapat mencegah penularan penyebaran virus Covid -19 karena secara langsung dosen mengurangi interaksi dengan sesama rekan kerja secara fisik maupun interaksi secara sosial (*Physical distancing and Social distancing*).
2. Kekurangan *Work From Home* (WFH) memberikan dampak yang kurang sesuai dengan harapan yang akan diperoleh oleh dosen. Yang utama dalam kekurangan *Work From Home* (WFH) yaitu tidak semua pekerjaan dapat dilakukan secara online dari rumah. Dikarenakan ada beberapa bidang yang

mebutuhkannya praktikum ataupun praktek kerja lapangan yang perlu dilakukan diluar (labolatorium maupun tempat sesuai bidang) dikarenakan adanya *Work From Home* (WFH) menjadikan semua kegiatan tidak dapat terlaksana dengan baik. Selain hal tersebut, kekurangan dari *Work From Home* (WFH) meningkatkan biaya operasional rumah tangga, dimana dalam hal ini dosen lebih banyak mengeluarkan biaya terkait penggunaan internet untuk bekerja dan kenaikan tagihan listrik karena penggunaan secara terus- menerus, walaupun hal tersebut dikompensasi dari kantor masing-masing tetapi hal tersebut tetap menjadi kendala. Selain hal tersebut kesulitan dalam monitoring pekerjaan dosen harus lebih pandai dalam memilah pekerjaan agar tidak menimbulkan kesalahan, serta kurangnya pengawasan secara langsung dari atasan membuat motivasi kerja menurun. Penerapan *Work From Home* (WFH) juga membuat dosen tidak dapat berkomunikasi secara langsung (tatap muka) dengan rekan kerja maupun mahasiswa sehingga menimbulkan miskomunikasi. Banyaknya gangguan seperti kecepatan internet, gangguan dari anak yang ingin diperhatikan oleh orang tuanya juga menghambat dosen dalam menyelesaikan pekerjaannya. Yang terakhir adalah mengenai keamanan data, timbulnya kekhawatiran akan keamanan data dikarenakan pengiriman data melalui internet memungkinkan jika data tersebut bocor atau tersebar kemana-mana.

SIMPULAN

Hasil pada penelitian yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana cara pengaruh stres kerja individu terhadap produktivitas kerja Pabrik Krupuk UD .Kriuk DVD Kunir Kediri, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian analisis regresi linier berganda bahwa rotasi kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada Pabrik Krupuk UD. Kriuk DVD Kunir Kediri.
2. Pengujian analisis regresi linier berganda dengan stres kerja secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada Pabrik Krupuk UD. Kriuk DVD Kunir Kediri.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel stres kerja secara individu (X2).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2016), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Devung, Simon. (2014), *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Depdikbud.
- Fahmi, Irfan. (2015), *Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. (2016), *Manajemen Personaliala Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hariardja, Marihot Tua Efendi. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015), *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. Prabowo. (2015), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Regina Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitayala Hubeis. (2012), *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi. (2012), *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. (2012), *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentono, Suyadi. (2012), *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta: BPF.
- Ravianto, J. (2016), *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Jakarta: Lembaga Siup.
- Riva'i, Vheital dan Ella Jauvani Sagala. (2015), *Menejemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyadi. (2013), *Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai Variabel Moderating*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, James G. dan Barbara S. Jones. (2012), *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Soedarmayanti. (2014), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. (2014), *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Onang. (2015), *Minat dan Motivasi Kerja dalam Perekonomian*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Umam, Khaerul. (2015), *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, Husein. (2015), *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Uno, Hamzah B. (2014), *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Winardi J. (2016), Manajemen Prilaku Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada. Zainun,
Buchari. (2015), Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Balai Aksara.