

# PROSIDING

SEMINAR NASIONAL EKONOMI DAN BISNIS  
GLOBAL COMPETITIVE ADVANTAGE

**“PROSPEK EKONOMI INDONESIA 2025”**



PALEMBANG, 22 JULI 2017  
UNIVERSITAS BINA DARMA

Universitas **Bina  
Darma**  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS



# PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT RICKY KENCANA SUKSES MANDIRI PALEMBANG

M. Novarian Hidayatullah<sup>1</sup>, Efan Elpanso<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

[mnovarianh@yahoo.com](mailto:mnovarianh@yahoo.com)<sup>1</sup>, [efan.elpanso@binadarma.ac.id](mailto:efan.elpanso@binadarma.ac.id)<sup>2</sup>

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of job stress on employee performance in PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang. Respondents in this study amounted to 50 employees, the method of data collection using Simple Linear Regression Analysis with the equation  $Y = 2,299 + 0.432 X$  indicating that there is significant influence between intellectual intelligence on employee productivity. Correlation Coefficient Analysis shows a value of 0.527 which can be interpreted that the intellectual intelligence of employee productivity into the category Medium. While Coefficient Determinant showed that job stress influence 27,7% to employee work performance and the rest 72,3% influenced by other variable outside. The result of T test shows that Job Stress variable has  $t$  count  $5,740 > t$  table with probability  $0.000 < 0,05$  which means reject  $H_0$ , it proves that Work Stress have a significant effect positively to Employee Work Achievement at PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang.*

**Keywords :** Job Stress, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang *Developer-Contractor-Supplier* yang ada di Palembang maupun diluar Palembang. PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri berlokasi di JL.Sebatok (Tembusan Patal – Pusri) No. 1B Palembang. Dibidang *Developer*, perusahaan ini membangun sejumlah ruko untuk dijual kembali maupun secara tunai. Dibidang *Contractor*, perusahaan ini mengerjakan pekerjaan sesuai pasal-pasal yang terdapat didalam surat perjanjian atau kontrak. Dibidang *Supplier*, perusahaan ini menyediakan alat-alat untuk pengguna jasa sesuai kontrak yang telah disepakati.

Terlepas dari itu hasil yang telah dicapai perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawannya yang hebat sehingga mampu membuat PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri ini berkembang dengan pesat. Sering kali waktu dan anggaran yang tidak realistis yang di beri perusahaan membuat karyawannya mengalami tekanan kerja dan beban pikiran saat bekerja sehingga membuat tidak banyak karyawan mengalami stres kerja dan menurunnya prestasi kerja karyawan tersebut. Setiap yang terlibat dalam proyek harus bisa bekerjasama dengan baik dan harus dapat memahami kalau setiap proyek memiliki durasi waktu tertentu sesuai dengan anggaran dan sasaran atau target proyek yang telah ditetapkan. Semakin paham ruang lingkup pekerjaan maka menentukan waktu dan anggaran proyek akan semakin realistis sehingga tingkat keberhasilan proyek akan semakin tinggi, sebaliknya semakin tidak paham ruang lingkup pekerjaan maka menentukan waktu dan anggaran semakin tidak realistis sehingga tingkat kegagalan proyek juga akan semakin tinggi.

Sebagai manusia biasa, karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri tentunya saat ini dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di suatu sisi mereka harus bekerja secara

optimal dengan waktu dan anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya demi tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang telah diharapkan bersama, sementara disisi lain karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan, kondisi ini tentunya akan menimbulkan stres kerja.

Oleh sebab itu penting penting bagi perusahaan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres kerja. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Lebih jauh lagi bahwa stres yang terlalu tinggi akan berakibat negatif bagi perusahaan dan juga prestasi kerja karyawan yang menurun. Menanggapi kondisi yang seperti ini, maka perusahaan dituntut untuk menjaga agar karyawan tidak sampai mengalami stres yang terlalu berlebihan sehingga karyawan akan dapat bekerja lebih baik dan optimal dalam meningkatkan prestasi kerja dengan tujuan agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan lancar sesuai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang.”**

## **1.2 Batasan Masalah**

Pembatasan masalah mempunyai tujuan untuk memfokuskan penulis terhadap masalah yang akan diteliti. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah penelitian hanya berfokus pada pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang, khusus untuk karyawan

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui apakah stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai stres kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang.

### **b. Manfaat praktis**

Sumbangan pemikiran bagi tempat penelitian PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang dalam menetapkan kebijakan-kebijakan para pegawai khususnya mengenai tentang stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang.

## **2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **2.1 Stres Kerja**

Menurut Handoko (2007:200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sedangkan menurut Siagian (2008:301) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa pada dasarnya berbagai sumber stress kerja digolongkan menjadi dua bagian diantaranya : Dalam pekerjaan ialah beban kerja wewenang yang tidak seimbang ketidakjelasan tugas lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, rekan kerja yang tidak menyenangkan. Sedangkan dari luar pekerjaan kecuatiran financial kehidupan keluarga yang tidak harmonis dan perilaku negatif anak. Kepemimpinan demokratis sangat menghargai potensi setiap individu yang terlibat didalamnya mau mendengarkan nasihat dan sugesti terhadap bawahan. Dan bersedia mengakui keahlian para special dengan bidangnya di masing-masing aspek mampu memberikan manfaat kapasitas setiap anggota yang sangat efektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat. Dengan kata lain menurut (Kartono, 2013:86) bahwa kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan *group developer*.

Menurut Robbins (2001 : 75) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan, dan keinginan serta hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan manfaatnya.

## **2.2 Indikator dari Stres Kerja**

Indikator-indikator yang dinilai dalam stres kerja menurut Marihot (2002 : 306) adalah :

### **a. Gejala Psikologis**

Yaitu : Perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti : Kecemasan, kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, harga diri yang rendah, ketegangan meningkatnya detak jantung dan tekanan darah yang meningkat, sakit kepala, sakit perut, meningkatnya sekresi adrenalin dan noradrenalin, gangguan gastrointestinal, misalnya gangguan lambung.

### **b. Gejala Keperilakuan**

Yaitu : Perubahan-perubahan atau kondisi di mana produktivitas seseorang menurun seperti : absensi untuk tidak masuk kerja meningkat, kebiasaan baik akan merubah menjadi tidak baik, kebiasaan merokok akan meningkat, banyak minum-minuman keras atau peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan atau makan berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan, menurunnya semangat untuk berolahraga yang berakibat timbulnya beberapa penyakit, pada saat stres juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik di rumah, di tempat kerja atau di jalan, berbicara tidak tenang dengan orang lain, tidak bisa tidur.

### **c. Perilaku karyawan (kondisi pekerjaan dan kondisi di luar pekerjaan)**

1. Kondisi di mana karyawan tidak menyukai ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, ketidakjelasan peran dalam bekerja, konflik peran pekerjaan tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, beban pekerjaan yang berat atau menumpuk, wewenang atasan yang tidak menyenangkan dan rekan sekerja yang tidak membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

2. Kondisi di mana karyawan yang mengalami masalah di luar pekerjaan sehingga apabila tidak diatasi akan berdampak pada pekerjaan seperti : kematian suami atau isteri, perceraian, kenakalan anak-anak, serta masalah lainnya yang berhubungan dengan rumah tangga masing-masing karyawan.

### **d. Pengaruh Kognitif**

Yaitu ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman.

e. Pengaruh Fisiologis

Yaitu menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.

### **2.3 Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2008 : 94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Rivai (2004 : 14) prestasi kerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti target standar hasil kerja atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### **2.4 Indikator Prestasi Kerja Karyawan**

Indikator-indikator yang dinilai dalam prestasi kerja menurut Hasibuan (2008 : 95) adalah :

a. Hasil Kerja

Instansi menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian.

b. Kedisiplinan

Penilaian menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan aktivitas yang diberikan oleh atasan.

c. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan pegawai berpartisipasi dan berkerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

d. Prakarsa

Penilai menilai berfikir yang secara orisinil dan berdasarkan inisiatif-inisiatif sendiri untuk menganalisis dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

e. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

## **3. Metode Penelitian**

### **3.1 3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri yang berlokasi di JL.Sebatok (Tembusan Patal – Pusri) No. 1B Palembang.

### **3.2. Metode Penelitian**

#### **3.2.1 Operasional Variabel**

Operasional variabel adalah suatu cara mengukur suatu konsep dimana terdapat variabel-variabel yang langsung mempengaruhi dan di pengaruhi, yaitu variabel yang dapat menyebabkan masalah lain terjadi dan variabel yang kondisinya tergantung variabel lain.

1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2010:59) menyatakan bahwa variabel independen sebagai (variabel bebas) adalah variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel dalam penelitian adalah stres kerja (X).

## 2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono, (2010:59), menyatakan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat (variabel terikat), karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan (Y).

### 1.3. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di tarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT.Ricky Kencana Sukses Mandiri berlokasi di JL.Sebatok (Tembusan Patal – Pusri) No. 1B Palembang Sumatra Selatan, yang berjumlah 50 orang terdiri dari 13 orang karyawan tetap dan 37 orang karyawan tidak tetap.

#### 3.3.2. Sampel

Sampling di gunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan model sampling jenuh, yaitu teknik sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Yang dimana menurut Arikunto dalam (Sari, 2009 : 19) jika populasi kurang dari seratus maka di ambil semua, tetapi jika lebih dari seratus di ambil 10% sampai dengan 15% dari populasi yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang yang berarti kurang dari seratus, maka dari itu peneliti menggunakan semua karyawan menjadi sampel.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah *field reseach* atau studi lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dengan membagikan kuesioner kepada responden yang dianggap memenuhi syarat. Sumber data yang digunakan adalah data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal Sugiyono, dalam (Hidayah, 2016 : 52).

### 3.5 Metode Analisis Data

#### 3.5.1 Analisis Deskriptif Kuantitatif

Metode analisis data yang di gunakan adalah kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2010:13) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengemukakan bahwa analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan angka yang di peroleh hasil perhitungan dan penelitian.

### 3.5.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut (Sugiyono, 2010:270), analisis linier sederhana yaitu metode statistik yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal. Dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan pengaruh antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

### 3.5.3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah hubungan linear antara dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono 2010 :248). Analisis korelasi hubungan antara prestasi karyawan (Y) stres kerja (X) menggunakan teknik analisis sederhana.

### 3.5.4 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut, Nachrowi dan usman (2006:20), ini menunjukkan besarnya variabilitas dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2=0$ ), artinya variabilitas dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila  $R^2 = 1$ , artinya Variabilitas dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X.

### 3.5.5 Uji-t (Uji Signifikansi Parsial)

Analisis Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara terpisah atau masing-masing variabel bebas (stres kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan). Untuk menguji *signifikansi* digunakan uji t menurut Syofian Siregar, M.M, (2013:387) dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ dengan } dk = n-2$$

Keterangan :

t = Penguji koefisien korelasi

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

1. Apabila t hitung > t tabel dengan dk = n-2 dan  $\alpha = 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak.
2. Apabila t hitung < t tabel dengan dk = n-2 dan  $\alpha = 0.05$ , maka  $H_a$  diterima

$H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen,  $H_0$  terima berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji-t dapat dilakukan dengan program SPSS.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Pembahasan

Dari berbagai perhitungan di atas, ternyata baik dari perhitungan korelasi, uji Koefisien Determinasi, dan uji t diperoleh kesimpulan bahwa variabel bebas (Stres kerja) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Prestasi kerja karyawan yang dilihat dari  $Y = 2,299 + 0,432 X$ , hubungan tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan berlawanan antara variabel stres kerja dengan prestasi kerja karyawan. Hubungan

berlawanan artinya, jika variabel stres rendah maka akan diikuti dengan prestasi kerja karyawan yang tinggi, begitu juga sebaliknya, jika stres kerja tinggi maka akan diikuti dengan prestasi kerja karyawan yang rendah.

Dengan demikian, hal itu memberikan implikasi, jika perusahaan bermaksud meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka harus menekan tingkat stres kerja karyawan yang terkait dengan faktor-faktor yang tercantum pada indikator, yaitu: konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan tim, dan pola kepemimpinan yang diterapkan sebagai faktor dominan yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini berada dalam posisi mendukung teori-teori yang ada, yaitu bahwa seperti telah dibahas pada bab sebelumnya, bahwa stres kerja atau stres dalam suatu organisasi memiliki hubungan negatif dengan prestasi kerja. Nimran (2005 :79-80) mengapa masalah stres yang berkaitan dengan organisasi perlu di angkat ke permukaan pada saat ini. Diantaranya : Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari luar organisasi, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor dari dalam organisasi. Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya. Pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif. Selain itu juga, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

## 5. SIMPULAN

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang, bahwa X meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Y dengan asumsi skor Variabel (X) tetap/konstan.
2. Berdasarkan koefisien korelasi menunjukkan bahwa stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang masuk dalam kategori **Sedang**.
3. Berdasarkan koefisien determinan bahwa Stres Kerja berpengaruh sebesar 27,7% terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan sisanya 72,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Sedangkan dilihat dari hasil uji t yang diperoleh nilai  $t_{hitung} = 5,740$  dengan nilai Sig sebesar 0,000 ternyata nilai Sig < 0,05 artinya  $H_0$  ditolak. dengan demikian dapat disimpulkan menunjukkan variabel stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan prestasi kerja karyawan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- [2] Cherrington. 1995. *The Management of Human Resources (4th Edition)*. New Jersey: Prentice Hall Inc
- [3] Cooper dan Straw Alison. 1995. *Stres Manajemen*. Jakarta: Kesain Blanch



- [4] Gitosudarmo dan I Nyoman. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE
- [5] Handoko, T Hani. 2007. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM
- [6] Handoyo, S. 2001. *Stres Pada Masyarakat Surabaya*. *INSAN*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Volume 3. No. 2 (61-74)
- [7] Harold dan O'Donnell. 2007. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- [8] Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar, Dan Kunci Keberhasilan)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [9] Justin.T. Sirait. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- [10] Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grafindo
- [11] Nachrowi dan Usman. 2006. *Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*. Jakarta: Universitas Indonesia
- [12] Nimran, Umar. 2005. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media
- [13] Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- [14] Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [15] Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontraversi, Aplikasi*. Jakarta: Penerbit PT Prehallindo
- [16] Schuler, Randall S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- [17] Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [18] Sondang P, Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [19] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [20] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- [21] Sukmadinata, Nana Syaodih. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya



# Sertifikat



Diberikan Kepada

Atas partisipasinya sebagai PEMAKALAH

Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis 2017  
Global Competitive Advantage  
“ **Prospek Ekonomi Indonesia 2025** “

Palembang, 22 Juli 2017



Dr. Emi Suwarni, S.E., M.Si  
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Bakti Setyadi, S.E., M.M., Ak., CA  
Ketua Panitia