

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI
(Suatu Studi pada Pegawai ASN Puskesmas Cijeungjing)**

DRAF SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

Oleh,

FAKHRI NASHIRUDDIN
NIM. 3402180321



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH
2022**

ABSTRAK

Fakhri Nashiruddin, NIM. 3402180321. “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Suatu Studi pada Pegawai ASN Puskesmas Cijeungjing)” Di bawah bimbingan Dr. H. Sukomo, Drs., M.Si. (Pembimbing I) dan H. Roni Marsiana Suhendi, S.E., M.M. (Pembimbing II)

Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini yaitu: 1). Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Cijeungjing?; 2). Seberapa besar pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Cijeungjing?; 3). Seberapa besar pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Cijeungjing?. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu: 1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Cijeungjing. 2). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Cijeungjing. 3). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Cijeungjing.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif dimana hasil penelitian diolah dan dianalisis menggunakan statistik inferensia. Sedangkan analisis data yang digunakan yaitu analisis koefisien korelasi sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi uji T dan uji F.

Adapun hasil penelitian adalah: 1). Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada pegawai ASN Puskesmas Cijeungjing. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang sangat kuat, artinya semakin baik pengelolaan stres kerja maka semakin baik pula semangat kerja pegawainya. Adapun besarnya pengaruh sebesar 88,7%; 2). Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada pegawai ASN Puskesmas Cijeungjing. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang sangat kuat, artinya semakin baik pengelolaan konflik kerja yang dimiliki instansi maka semakin baik pula semangat kerja pegawainya. Adapun besarnya pengaruh sebesar 92,92%; 3). Stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada pegawai ASN Puskesmas Cijeungjing. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang sangat kuat, artinya semakin baik pengelolaan stres kerja dan konflik kerja yang dimiliki instansi maka semakin baik pula semangat kerja pegawainya. Adapun besarnya pengaruh sebesar 92,9.

Kata Kunci: Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Semangat Kerja Pegawai.

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN

PERNYATAAN KARYA TULIS

ABSTRAK

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... iii

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR GAMBAR..... ix

DAFTAR LAMPIRAN x

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian 1

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah..... 8

1.2.1 Identifikasi Masalah 8

1.2.2 Rumusan Masalah 9

1.3 Tujuan Penelitian 9

1.4 Manfaat Penelitian 10

1.4.1 Manfaat Teoritis 10

1.4.2 Manfaat Praktis..... 10

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka 12

2.1.1 Teori Ilmu Manajamen	12
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	12
2.1.1.2 Tujuan Manajemen.....	13
2.1.1.3 Fungsi Manajemen	13
2.1.1.4 Unsur-unsur Manajemen	14
2.1.1.5 Sasaran Manajemen.....	15
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.2.3 Fungsi Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.3 Stres Kerja.....	20
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja	20
2.1.3.2 Indikator Stres Kerja.....	21
2.1.3.3 Langkah-Langkah Menangani Stres Kerja.....	24
2.1.4 Konflik Kerja	27
2.1.4.1 Pengertian Konflik	27
2.1.4.2 Pengertian Konflik Kerja.....	28
2.1.4.3 Bentuk-Bentuk Konflik Kerja	29
2.1.4.4 Indikator Konflik Kerja	31
2.1.4.5 Faktor-Faktor Penyebab Konflik Kerja.....	32
2.1.4.6 Cara Mengelola Konflik Kerja	34
2.1.5 Semangat Kerja Pegawai	35

2.1.5.1 Pengertian Semangat Kerja	35
2.1.5.2 Indikator Semangat Kerja.....	37
2.1.5.3 Gejala Turunnya Semangat Kerja	39
2.1.5.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	40
2.1.5.5 Cara Memperbaiki Semangat Kerja	41
2.1.6 Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai.....	42
2.1.7 Pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai	43
2.1.8 Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai	44
2.1.9 Penelitian Terdahulu yang Relevan	45
2.2 Kerangka Pemikiran.....	48
2.3 Hipotesis Penelitian	53

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang digunakan.....	54
3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	55
3.2.1 Definisi Variabel.....	55
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	56
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	57
3.3.1 Populasi.....	57
3.3.2 Sampel.....	58
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	58
3.4.1 Sumber Data.....	58

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	59
3.5 Teknik Analisis Data.....	61
3.5.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai	61
3.5.2 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai.....	63
3.5.3 Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai	66
3.6 Tempat dan Waktu Penelitian.....	69
3.6.1 Tempat Penelitian	69
3.6.2 Waktu Penelitian.....	70

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	71
4.1.1 Gambaran Umum Puskesmas Cijeungjing	71
4.1.1.1 Profil Puskesmas Cijeungjing	71
4.1.1.2 Visi dan Misi.....	73
4.1.1.3 Struktur Organisasi Puskesmas Cijeungjing.....	74
4.1.2 Karakteristik Responden.....	78
4.1.3 Deskripsi Variabel yang Diteliti	81
4.1.3.1 Variabel Stres Kerja pada Puskesmas Cijeungjing.....	81
4.1.3.2 Variabel Konflik Kerja pada Puskesmas Cijeungjing	94
4.1.3.3 Variabel Semangat Kerja Pegawai pada Puskesmas Cijeungjing.....	107
4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis	119
4.1.4.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Puskesmas Cijeungjing.....	119

4.1.4.2 Pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Puskesmas Cijeungjing	123
4.1.4.3 Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Puskesmas Cijeungjing ...	128
4.2 Pembahasan.....	137
4.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Puskesmas Cijeungjing.....	137
4.2.2 Pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Puskesmas Cijeungjing.....	139
4.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Puskesmas Cijeungjing.....	141
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	143
5.2 Saran.....	143
DAFTAR PUSTAKA	145
LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absen <i>Finger Print</i> Bulan Oktober-Desember 2021 Puskesmas Cibeunjing.....	6
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	45
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	56
Tabel 3.2 Pilihan Jawaban dan Skor Skala <i>Likert</i>	60
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	62
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	64
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	67
Tabel 3.6 Jadwal Kegiatan Penelitian	70
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin di Wilayah Kerja Puskesmas Cibeunjing Tahun 2021	72
Tabel 4.2 Jumlah Tenaga Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Cibeunjing Tahun 2021.....	72
Tabel 4.3 Sarana Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Cibeunjing Tahun 2021	73
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	78
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	79
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	80
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	81
Tabel 4.9 Pedoman Interpretasi tentang Stres Kerja	82
Tabel 4.10 Tanggapan responden atas pernyataan pekerjaan yang saya lakukan selama ini mengalami hambatan	83

Tabel 4.11	Tanggapan responden atas pernyataan saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama.....	84
Tabel 4.12	Tanggapan responden atas pernyataan sering terjadi perbedaan antara saya dengan atasan di dalam melaksanakan pekerjaan	85
Tabel 4.13	Tanggapan responden atas pernyataan waktu yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan sangat terbatas	86
Tabel 4.14	Tanggapan responden atas pernyataan saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan sekerja dalam organisasi/ perusahaan ini.....	86
Tabel 4.15	Tanggapan responden atas pernyataan pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini sangat ketat.....	88
Tabel 4.16	Tanggapan responden atas pernyataan semua pekerjaan yang ada sudah ada standar cara pengerjaannya	88
Tabel 4.17	Tanggapan responden atas pernyataan rekan-rekan bawahan saya mudah diajak bekerja sama	89
Tabel 4.18	Tanggapan responden atas pernyataan atasan saya mendorong saya untuk mematuhi standar prosedur yang ada.....	90
Tabel 4.19	Tanggapan responden atas pernyataan atasan saya memutuskan apa yang harus dilakukan dan bagaimana menjalankannya	91
Tabel 4.20	Rekapitulasi Variabel Stres Kerja	92
Tabel 4.21	Interpretasi Mengenai Stres Kerja.....	93
Tabel 4.22	Pedoman Interpretasi tentang Konflik Kerja.....	94
Tabel 4.23	Tanggapan responden atas pernyataan informasi yang disampaikan oleh atasan sulit dipahami oleh bawahannya	95
Tabel 4.24	Tanggapan responden atas pernyataan <i>Misscommunication</i> terjadi akibat istilah-istilah yang tidak jelas, tegas, dan tepat	96
Tabel 4.25	Tanggapan responden atas pernyataan saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan	97

Tabel 4.26	Tanggapan responden atas pernyataan saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.....	98
Tabel 4.27	Tanggapan responden atas pernyataan saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan	99
Tabel 4.28	Tanggapan responden atas pernyataan saya membutuhkan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.....	100
Tabel 4.29	Tanggapan responden atas pernyataan saya membutuhkan atasan untuk mendorong dalam melakukan pekerjaan.....	101
Tabel 4.30	Tanggapan responden atas pernyataan saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dan rekan kerja.....	102
Tabel 4.31	Tanggapan responden atas pernyataan saya tidak memaksakan kehendak saya kepada rekan kerja	103
Tabel 4.32	Tanggapan responden atas pernyataan kurangnya sikap saling menghargai antara saya dengan rekan kerja.....	104
Tabel 4.33	Rekapitulasi Variabel Konflik Kerja.....	104
Tabel 4.34	Interpretasi Mengenai Konflik Kerja	106
Tabel 4.35	Pedoman Interpretasi tentang Semangat Kerja Pegawai.....	107
Tabel 4.36	Tanggapan responden atas pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan batas waktu yang ditentukan oleh atasan	108
Tabel 4.37	Tanggapan responden atas pernyataan mutu dari hasil kerja saya tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan	109
Tabel 4.38	Tanggapan responden atas pernyataan saya merasakan tidak ada peningkatan dalam melakukan pekerjaan	110
Tabel 4.39	Tanggapan responden atas pernyataan saya sering tidak masuk kerja.....	110
Tabel 4.40	Tanggapan responden atas pernyataan saya sering terlambat masuk kerja.....	111

Tabel 4.41	Tanggapan responden atas pernyataan terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani	112
Tabel 4.42	Tanggapan responden atas pernyataan saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja saya	113
Tabel 4.43	Tanggapan responden atas pernyataan saya merasa kurang percaya diri dengan pekerjaan saya	114
Tabel 4.44	Tanggapan responden atas pernyataan saya merasa terbebani dalam melakukan pekerjaan yang terlalu banyak	115
Tabel 4.45	Tanggapan responden atas pernyataan terlalu banyak tuntutan dari luar pekerjaan yang membuat saya kurang fokus bekerja.....	116
Tabel 4.46	Rekapitulasi Variabel Semangat Kerja Pegawai.....	117
Tabel 4.47	Interpretasi Mengenai Semangat Kerja Pegawai	118
Tabel 4.48	Data Variabel Stres Kerja (X1) dan Semangat Kerja Pegawai (Y)	119
Tabel 4.49	Interpretasi Tingkat Koefisien Korelasi	120
Tabel 4.50	Data Variabel Konflik Kerja (X2) dan Semangat Kerja Pegawai (Y)	124
Tabel 4.51	Interpretasi Tingkat Koefisien Korelasi	125
Tabel 4.52	Data Variabel Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), dan Semangat Kerja Pegawai (Y).....	129
Tabel 4.53	Interpretasi Koefisien Korelasi	133

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Cijeungjing	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian (dari tempat penelitian)
Lampiran 2 Surat Pengantar Angket.....
Lampiran 3 Identitas Responden.....
Lampiran 4 Kuesioner.....
Lampiran 5 Perhitungan Microsoft Excel.....
Lampiran 6 Bukti Penelitian
Lampiran 7 Titik Presentase Distribusi T
Lampiran 8 Titik Presentase Distribusi F.....
Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup.....

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustina, Ayuna. 2019. *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Dexa Medica Cabang Medan*.
- Gofur, Abdul. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* Vol 3 Special Issue Hal 295 – 304.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Hidayat, Asri. 2019. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. *SOROT: Jurnal Ilmu – Ilmu Sosial* Vol 14 No 2 Hal 21 – 29.
- Daulay. 2017. *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah.
- Dimayanti, J. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan & Aplikasinya*. Jakarta: Kencana.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas-Asas Manajemen*. Depok: KDT
- Syaifuddin, Fahmi. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT*. Omega Mas Pasuruan.
- Fauji, Husni. 2013. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Karya Mandiri Environment*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan, Bandung.
- Febriana, Silvia. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja, *Jurnal Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat*, Banjarmasin, Volume 1 Nomor 1, hal 24 – 28.
- Wenur, Gabrelia dkk. 2018. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *JURNAL EMBA* Vol 5 no 1 hal 51 – 60.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Hakim, Abdul. 2017. *Metodologi Penelitian*. Sukabumi: CV. Jejak
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hamdi, A. S & Bahruddin. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Hardiansyah. 2011. *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator*.
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mulyadi. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan BAPPEDA Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.
- Misbahudin, Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nugroho, Untung. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani*, Purwodadi: CV. Sarnu Untung
- Nur Syaidah, 2018. *Metodologi penelitian Disertai Dengan Contoh Penerapannya Dalam Penelitian*. Sidoarjo: Zifatama Jawara
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Riyanto, S&Hatmawan, A.A. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, S.P & Judge T.A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saparudin. 2017. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja pada PT. Pembangkit Jawa Bali Services Kecamatan Merapi Timur Kabupaten Lahat*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siyoto, S&Sodik, Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Sleman: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sumarsan. 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi dua*. Jakarta: PT. Indeks
- Septianina, Hayfa. 2008. *Pengaruh Konflik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Jaya Banjarmasin*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Malang.
- Swarjana, I. K. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan Tuntunan Praktis Pembuatan Proposal Penelitian*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- George R, Terry. 2014. *Dasar-dasar Manajemen* (terj:G.ATicoalu). Jakarta: BumiAksara.
- Widianto, Toto. 2016. *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Paramita Bangun Sarana*. *Journal of Applied Business and Economics* Vol 2 No 4 Hal 300 – 307.
- Tunjungsari, Peni. 2011. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung* *Jurnal Universitas Komputer Indonesia Vol. 1 No. 1, Maret 2011*.
- Husaini, Usman. 2013. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: BumiAksara.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Warmansyah, Julio. 2020. *Metode Penelitian & Pengolahan Data Untuk Pengambilan Keputusan Pada Perusahaan*. Yogyakarta: Deepublish
- Pranata, Zendi. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan LPD Desa Adat Kuta Penelitian Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Denpasar*.