

PENGARUH KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) AREA GRESIK

Yudi Utomo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Yudiu16@gmail.com

Dosen Pembimbing

Dr. Wahdiyat Moko, SE., MM., CPHR

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang menggambarkan hubungan satu variabel dengan variabel yang lain. Pengumpulan data menggunakan teknik penyebaran kuisioner dengan jumlah sampel berjumlah 88 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas serta pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, (2) Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa PT PLN Area Gresik telah menerapkan komunikasi dan menekan stres kerja dengan baik.

Kata kunci : Komunikasi, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND JOB STRESS ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) DISTRICT
GRESIK**

Yudi Utomo

Faculty of Economics and Business, Brawijaya University

Yudiu16@gmail.com

Advisor:

Dr. Wahdiyat Moko, SE., MM., CPHR

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of communication and job stress on employee performance partially. This explanatory research describes the relationship among variables. The data of this study are collected through questionnaire distributed 88 respondents and are analyzed using multiple linear regression and classical assumption test, which includes normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The hypothesis is assessed using F test and t test. The results of this study are (1) that communication partially has a significant effect on employee performance and (2) that job stress partially has a significant effect on employee performance. This shows that PT PLN in the Regency of Gresik has well applied communication and job stress.

Keywords: Communication, Job stress, employee performance

1. Pendahuluan

Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Perhatian dan pembinaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus ditingkatkan, sehingga efektifitas dan efisiensi organisasi dapat dicapai. Sumber daya manusia merujuk kepada orang-orang yang berada dalam organisasi dan menjalankan organisasi tersebut dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimiliki.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Apabila kinerja karyawan masing-masing baik maka dapat dipastikan kinerja perusahaan akan baik pula. Bernardin dan Russel dalam (Ruky, 2010) *job performance* atau kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kinerja lainnya. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam suatu organisasi. (Simanjuntak, 2005) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat

pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Apabila perusahaan menginginkan kinerja perusahaannya baik maka harus mengelola sumber daya manusia dengan baik khususnya mengidentifikasi berbagai faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam organisasi atau perusahaan sangat penting untuk terjalinnya suatu komunikasi yang baik, karena dengan adanya komunikasi yang baik dalam perusahaan akan tercipta suatu hubungan yang baik pula antara karyawan dengan atasan, atasan dengan bawahan maupun antara karyawan dengan karyawan. Komunikasi yang tidak terjalin dengan baik dapat menjadikan seseorang pegawai tidak nyaman. Misalnya saja merasa digosipkan, atau diajak rekan kerja membicarakan kejelekan rekan kerja yang lain ataupun hubungan dengan pimpinan yang tidak lancar. Jika keadaan seperti disebutkan tersebut muncul dalam bekerja, para pegawai merasa tidak nyaman dan berdampak pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang menurun dapat disebabkan oleh stres yang dialami karyawan. Stres karyawan timbul akibat ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi tidak stabil, perasaan tidak

tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, dan tegang.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Menurut Robbins (2001) stres dapat muncul melalui sejumlah cara, seperti gejala fisiologis yang timbul akibat perubahan metabolisme organ tubuh seseorang gejala psikologis yang timbul dari sikap karyawan yang menimbulkan ketidakpuasan bekerja dan gejala perilaku yang berkaitan dengan perubahan perilaku seseorang.

Secara sederhana, stres kerja yang dialami karyawan dapat mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja perusahaan. Sebenarnya stres merupakan suatu hal yang wajar terjadi pada setiap individu yang terbentuk dalam diri manusia. Walaupun stres tidak dapat dihilangkan, namun stres dapat dikurangi dan dikelola. Cara terbaik untuk mengurangi stres adalah dengan menangani penyebab-penyebabnya. Departemen personalia hendaknya membantu para karyawan untuk memperbaiki kemampuan mereka dalam menghadapi stres, seperti memberikan program-program pelatihan untuk dapat menangani stres yang dialami karyawan (Handoko, 2001).

Kunci utama untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan memiliki informasi yang

akurat melalui sarana komunikasi yang baik. Berdasarkan pengamatan dan wawancara awal dengan beberapa karyawan PT. PLN (Persero) Area Gresik komunikasi di lingkungan masih belum efektif terlihat dari karyawan masih belum dapat bekerja secara maksimal. Kesulitan ini terjadi dikarenakan masih adanya kesalah pahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar karyawan, adanya perasaan tertekan dan sebagainya.

Banyaknya tuntutan pada tenaga kerja, dengan mengharuskan mereka menguasai teknologi baru, tekanan dan desakan waktu, bertambahnya beban kerja yang terlalu berat, peraturan kerja yang berubah, dan lain sebagainya menimbulkan situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika mereka tidak dengan segera menyesuaikan diri maka mereka dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dan lama-kelamaan karyawan akan mengalami stres kerja. Oleh sebab itu penting bagi PT. PLN (Persero) Area Gresik untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Gresik.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui

pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Gresik (2) Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Gresik (3) Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Gresik.

Agar mengetahui pokok bahasan terhadap analisis dari pengaruh komunikasi dan stres kerja Terhadap kinerja, peneliti mencantumkan teori serta hipotesis yang mendukung penelitian ini.

Komunikasi

Menurut Wilson (2012) mengartikan komunikasi sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut. Sedangkan menurut Daft (2010) mendefinisikan komunikasi sebagai proses pertukaran dan pemahaman informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan tujuan memotivasi atau mempengaruhi perilaku.

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Gejala stres ini dapat terlihat dari beberapa gejala, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang

berlebihan, cemas, tegang, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Adapun pendapat menurut Rivai dan Sagala (2009) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja karyawan sebenarnya berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2007) Sementara itu dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2006).

Hipotesis

H₁ : Komunikasi dan Stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area gresik.

H₂ : Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area gresik.

H₃ : Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area gresik.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 2006). Penelitian penjelasan ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis (*Testing Research*) dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Pada penelitian *explanatory*, hipotesis yang dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini mengenai pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang. Objek dari penelitian ini adalah PT. PLN Area gresik dengan karyawan sebagai responden sebanyak 88 orang yang datanya diambil menggunakan metode *sampling jenuh*.

Definisi Operasional Variabel

- a. Variabel X1 dalam penelitian ini adalah Komunikasi. Komunikasi (X₁) yaitu proses pertukaran dan pemahaman informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, biasanya

dengan tujuan memotivasi atau mempengaruhi perilaku.

- b. Variabel X2 dalam penelitian ini adalah Stres kerja. Stres kerja (X₂), suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.
- c. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan (Y) yaitu hasil kerja yang dapat dicapai karyawan berdasarkan kuantitas, kualitas serta tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.

Metode dan Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini adalah dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif serta untuk uji hipotesisnya menggunakan uji F dan t.

3. Hasil Penelitian

Pengujian data dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang digunakan valid karena nilai r hitung dari masing-masing item lebih besar dari nilai r tabel. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel dalam penelitian ini

reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang terdiri dari variabel Komunikasi (X_1), Stres Kerja (X_2), memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F atau ANOVA, dimana jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Menggunakan bantuan *software* SPSS 20. Berdasarkan Tabel 4.14 nilai F hitung sebesar 53,312. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 85) adalah sebesar 3,104. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $53,312 > 3,104$ atau nilai $\text{sig } F (0,000) < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Komunikasi (X_1), Stres Kerja (X_2)).

Hasil uji t pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel Komunikasi

(X_1) dapat dituliskan Variabel X_1 memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,537 dan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($4,537 > 1,996$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji t pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel Stres Kerja (X_2) dapat dituliskan Variabel X_2 memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,261 dan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($4,261 > 1,996$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi pada PLN Area Gresik yang paling banyak mendapatkan perhatian selama ini adalah Komunikasi Keatas yaitu adanya Komunikasi yang baik antara

bawahan dengan atasan. Bawahan secara periodik memberikan laporan kepada atasan, dan atasan dapat menerima saran-saran dan pendapat dari bawahan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kiswanto (2010), bahwa komunikasi yang meliputi atasan dengan bawahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KalTim Pos Samarinda. Menurut Kohler dalam Wursanto (2003) terdapat model komunikasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Pertama, komunikasi koordinatif, yaitu proses komunikasi yang berfungsi untuk menyatukan bagian-bagian (subsistem) organisasi. Kedua, komunikasi interaktif, ialah proses pertukaran informasi yang berjalan secara berkesinambungan, pertukaran pendapat dan sikap yang dipakai sebagai dasar penyesuaian di antara sub-sub sistem dalam organisasi.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres Kerja yang ada di PLN Area Gresik yang paling banyak mendapatkan perhatian selama ini yaitu mengenai pengaruh pimpinan yang memberikan arahan dan motivasi untuk mendorong bawahan agar bekerja dengan baik. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noor (2016), bahwa Stres Kerja yang meliputi pengaruh pimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Surabaya.

Menurut Mangkunegara (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Kondisi dimana seorang karyawan merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Hasilnya karyawan dapat mengalami stres kerja yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

Rekomendasi Hasil Penelitian

Rekomendasi dari penelitian ini ialah untuk menciptakan komunikasi yang lebih baik lagi dan untuk menekan stres kerja. Komunikasi yang lebih baik dan menekan stres kerja akan dapat membantu karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, khususnya dalam penelitian ini ialah karyawan PT. PLN Area Gresik. Perbaikan sangat dibutuhkan pada komunikasi yang masih kurang dan penekanan stres kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbaikan tersebut antara lain :

1. Dalam menjaga hubungan antar karyawan agar mampu berkoordinasi dengan baik, PT. PLN Area Gresik bisa melakukan kegiatan bersama.
2. PT. PLN Area Gresik perlu memperhatikan tugas yang diberikan dengan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan.

4. Penutup

Kesimpulan

1. Komunikasi dan stres kerja secara simultan terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Komunikasi secara parsial mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Stres kerja yang terkendali mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

1. Dalam menjaga hubungan antar karyawan agar mampu berkoordinasi dengan baik, PT. PLN Area Gresik bisa melakukan kegiatan bersama, seperti mengadakan forum diskusi dalam rangka meningkatkan kedekatan antar karyawan sehingga komunikasi antar karyawan dapat berjalan dengan baik.
2. PT. PLN Area Gresik perlu memperhatikan tugas yang diberikan dengan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan, untuk itu perlu pengkajian ulang tentang beban pekerjaan yang diberikan, dimana apabila pekerjaan yang diberikan terlalu banyak tentu akan membebani karyawan dan membuat kinerja karyawan menjadi turun.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S.Ruky. 2010. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed Revisi VI.

Jakarta : PT Rineka Cipta.

Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian*

untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Daft. 2010. *Era Baru Manajemen*. Jilid 1 Edisi ke Sembilan. Jakarta : Salemba

Empat.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB*

SPSS19. Semarang : Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*

21 Update PLS Regresi. Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3.

Yogyakarta: STIE YKPN.

Malayu, SP. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi

Aksara.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Tangga.
- Muhammad, Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Edisi I. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyatno, Duwi. 2010. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19*. Yogyakarta: Andi.
- Riniwati, Harsuko. 2011. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". Malang : UB Press.
- Rivai, V dan Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Perkasa
- Robbins, S. P. 2001. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi (Alih Bahasa oleh Halida dan Dewi Sartika)*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit FEUI.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang, P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:

Afabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif,*

Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Bandung : Alfabeta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi keenpat. Jakarta : Rajawali Pers.

Wirartha. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta : C.V Andi

Offset.

Wursanto. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.