



PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FASTGLOBAL EXPRESS.

Oleh : Munir Azhari*

ABSTRACT

, The Influence of work Stress on Employee Performance at Fastglobal Express. Based on the significant test between the independent X variable (work stress) and the dependent Y variable (employee performance) for the work Stress variable (X), the t-count value is 22.960 while the t-table value for N = 100 is 1.666 then $22.960 > 1.666$ with a significant effect of $t > 0, 05$ or $t \text{ count} > t \text{ table}$. Based on the results of the t test that in fact the work stress variable (X) has a significant relationship to the Employee Performance variable (Y) where the value of t is greater than t table, thus it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. The results of the analysis of the work stress obtained a value of 0.918 so that it can be concluded that it is positive and the level of influence is forceful.

Keywords: work stress and employee performance.

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan salah satu gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan yang berasal dari dalam atau dari luar. Adapula stres yang dialami oleh para pekerja yang disebut dengan stres kerja. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis seorang pekerja sehingga mempengaruhi emosi, proses berfikir dan juga kondisinya. Atau dapat dikatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Pashkow, F.J dan Libov, C. (1997: 168) mengartikan stres adalah perasan tertekan dan penuh kecemasan yang di alami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Selanjutnya, menurut Baird (1986) kinerja adalah suatu tindakan, bukan peristiwa. Dan tindakan itu terdiri dari banyak komponen yang merupakan sebuah proses, bukan hasil yang terjadi dari suatu titik waktu tertentu. Moeherton (dalam Rosyida 2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Proses stress kerja berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

Produktifitas atau profit sebuah perusahaan di tentukan oleh kinerja sebuah karyawannya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

IDENTIFIKASI MASALAH DAN TUJUAN PENELITIAN

Penulis mengidentifikasi permasalahan di objek penelitian diantaranya, menurunnya kinerja dan efektifitas kerja karyawan serta karyawan mengalami stress kerja.

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah fokus pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Fastglobal Express. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2011:260), “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Moeheriono (dalam Rosyida 2010: 11) dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Simanjuntak, (2011: 11). Selanjutnya kinerja menurut Harold Stovich dalam Sukmalana Soelaiman (2007:300) mengatakan, terdapat enam faktor yang menyangkut kinerja seorang pegawai antara lain: *knowledge of work, quality of work, quantity of work, ability to learn, cooperation abilitiy to work with other, dan interest in work.*

Stres Kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004:108). Orang-orang yang mengalami stres menjadi bimbang dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012:204). Sedangkan Menurut Handoko (2008:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Faktor Stres Kerja

Menurut Robbins (2008:370) ada tiga kategori potensi pemicu stres kerja yaitu:

a. *Faktor-faktor Lingkungan*

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan.
2. Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan.
3. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

b. *Faktor-faktor Perusahaan*

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang.
2. Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada.
3. Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

c. *Faktor-faktor Pribadi*

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

Dampak Akibat Stres Kerja

Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja:

1. Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, kesepian.
2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, dan gugup.
3. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Cara-cara Stres dapat dikelola oleh organisasi, meliputi

1. Job design, memperjelas peran, mengurangi bahaya ambigu dan konflik dan memberikan otonomi kepada karyawan dalam struktur yang telah ditetapkan untuk mengelola tanggung jawab karyawan;
2. Target dan standar kinerja, menetapkan target yang masuk akal dan dapat dicapai, namun tidak menempatkan beban yang tidak mungkin kepada karyawan;
3. *placement* – menempatkan karyawan dalam pekerjaan yang masih dalam kemampuan karyawan tersebut;
4. pengembangan karir, perencanaan karir dan promosi karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan;
5. Proses manajemen kinerja, yang memungkinkan komunikasi terjadi antara atasan dan karyawan mengenai pekerjaan yang lalu, masalah dan ambisi;
6. konseling, memberi kesempatan kepada karyawan untuk membicarakan masalah

mereka dengan personalia atau petugas kesehatan;

7. pelatihan dalam meninjau kinerja dan teknik konseling dan bagaimana manajer dapat meringankan stres diri sendiri dan orang lain;
8. pekerjaan, keseimbangan hidup dimana menentukan tekanan pada karyawan yang memiliki tanggung jawab sebagai orang tua, pasangan atau karir, dan dapat mencakup ketentuan seperti cuti khusus dan jam kerja yang fleksibel.

Indikator Stres Kerja

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode survei yaitu mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur. Survei dilakukan terhadap Fastglobal Express.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan orang dalam kegiatan yang akan diteliti. Para ahli mengemukakan populasi diantaranya menurut pandangan para ahli diantaranya adalah menurut Mohamad Nazir (2010 : 27) mengemukakan pengertian populasi bahwa : “Populasi adalah unsur atau unit elementer adalah suatu obyek dimana suatu penelitian akan dilakukan pengukuran-pengukuran, kumpulan-kumpulan dari unit-unit elementer tersebut disebut “populasi”. Populasi pada penelitian ini ada 150 dan sample sebanyak 100 karyawan Fastglobal Express dengan menggunakan kuisisioner.

Pengujian Asumsi – Asumsi Model Regresi

Teknik pengolahan data untuk merubah kuesioner menjadi data kuantitatif menggunakan skala *likert*. Untuk mempermudah pengolahan data, penulis menggunakan software SPSS (*Statistic Product an Service Solution*) versi 22.00. Pengolahan data dilakukan dengan cara berikut :

Menurut Sugiyono (2010 : 315) dalam bukunya Pengantar Metode Statistik mengemukakan koefisien korelasi dapat ditentukan sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n (\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n (\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien Korelasi
- X = Variabel Independen (Stres Kerja)
- Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)
- n = Banyaknya data (100 orang Sampel).

Dalam melakukan analisis Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan metode statistik deskriptif dengan menganalisa koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r²). Nilai koefisien korelasi (r) ini menentukan seberapa kuat pengaruh antara Variabel Stres Kerja X terhadap Variabel Kinerja Karyawan Y.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besarkah Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi r². rumus koefisien determinasi (KD) :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Analisis Regresi Sederhana

Analisis statistik menurut Sugiyono, (2010 : 211) adalah Analisis Regresi Sederhana dengan menggunakan rumus persamaan regresinya adalah sebagai berikut ini :

$$Y = a + bx$$

Dimana rumus a dan b adalah :

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Y = Kinerja Karyawan

X = Stres Kerja

b = Koefisien regresi

e = Residual.

Uji Signifikans (Uji t)

Untuk mengetahui hasil penelitian dengan judul : “Pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan dengan keputusan uji adalah menggunakan uji parsial dengan rumus :

$$t_o = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r)^2}}$$

Keterangan :

R = Nilai Korelasi Parsial

N = Jumlah Sampel.

Uji t antara variabel independen dengan variabel dependen uji t:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho di tolak Ha di terima yang artinya ada pengaruh signifikan.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho di terima Ha di tolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan.

Dengan taraf nyata (á) = 5% dan derajat kebebasan (dk) = (n-2) = 100 jadi (100 – 2 = 98 untuk diuji, maka nilai t_{tabel} 1,660.

ANALISA

Analisis Korelasi

Hasil Analisis Koefisien Korelasi adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independen diantaranya Stres Kerja (X) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.

Hasil Analisis Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.842	2.391

a. Predictors: (Constant), VARIABEL_X

b. Dependent Variable: VARIABEL_Y

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R sebesar 0,918 dan nilai R Square sebesar 0,843. Hal ini menunjukkan bahwa hasil analisis antara variabel Stres Kerja (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,918^2 \times 100\%$$

$$= 84,3\%$$

berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan : nilai R sebesar 0,918 mempunyai hubungan korelasi yang sangat kuat dan nilai R Square sebesar 84,3%, hal ini menunjukkan Stres Kerja (X) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 84,3%, mempunyai hubungan yang Sangat kuat, dan sisanya sebesar 15,7% disebabkan oleh faktor lainya.

Ataupun untuk menentukan tinggi rendahnya pengaruh antara variable dapat dilihat pada gambar tabel dibawah ini:

Tabel 2
 Nilai Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Interprestasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Data diolah SPSS

Tabel 3
 Hasil Analisis Regresi Linear

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.963	2.408		3.721	.000
	VARIABEL_X	.853	.037	.918	22.960	.000

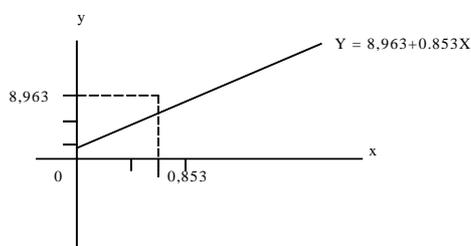
a. Dependent Variable: VARIABEL_Y

Sumber : Data diolah SPSS

Hasil Analisis Regresi Linear didapat nilai persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 8,963 + 0,853X.$$

Gambar 1
 Persamaan Regresi Linier



Hasil analisis regresi linear sederhana didapat nilai persamaan regresi linearnya sebagai berikut $Y = 8,963 + 0,853X$. Nilai konstanta intersep sebesar (nilai) 8,963 menyatakan bahwa jika variabel X meningkat 1 satuan maka Kinerja Karyawan Y akan meningkat 0,853. Nilai koefisien regresi pemberian Stres Kerja terhadap kinerja karyawan Y adalah sebesar 8,963 (nilai X) hal ini berarti jika pemberian Stres Kerja Y diturunkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan menurun 0,853.

Tabel 3
 Hasil Uji t Antara Variabel Stres Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Nilai	Standard Error	t _{hitung}	t _{tabel}
Stres Kerja (X)	8,963	0,853	22,960	1,666

Sumber : Data diolah SPSS

Dari output Komputer program SPSS Versi 22 for windows yang didapat dari perhitungan analisis jawaban responden untuk variabel Stres Kerja (X) nilai t_{hitung} sebesar 22,960 sedangkan nilai t_{tabel} untuk N = 100 sebesar 1,666 maka $22,960 > 1,666$ dengan pengaruh signifikan $t > 0,05$. Berdasarkan hasil uji t tersebut di atas, bahwa secara nyata variabel Stres Kerja (X) mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh dengan nilai thitung sebesar $= 22,960 > t_{0,05} = 1,666$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Stres Kerja (X) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari pembahasan yang telah diuraikan maka dapat diartik kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan uji signifikan antara variabel independen X (Stres kerja) dengan Variabel dependen Y (kinerja karyawan) untuk variabel Stres Kerja (X) nilai t_{hitung} sebesar 22,960 sedangkan nilai t_{tabel} untuk N = 100 sebesar 1,666 maka $22,960 > 1,666$ dengan pengaruh signifikan $t > 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil uji t tersebut bahwa secara nyata variabel Stres Kerja (X) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima.
- Hasil analisis variabel Stres Kerja (X) diperoleh nilai sebesar 0,918 sehingga dapat disimpulkan bernilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan, maka rekomendasi yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

- Bagi perusahaan, sebaiknya perusahaan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan lebih menitikberatkan pada penanganan stres kerja dengan memberikan bimbingan konseling dan reward atas prestasi karyawan.
- Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan sebaiknya lebih menggali lebih dalam permasalahan di lini bawah.

Daftar Pustaka:

- Baird, Lloyd, (1986), *Managing Performance*, John Wiley Son, Inc., New York.
<https://www.kajianpustaka.com/2016/10/pengertian-penyebab-dan-akibat-stres-kerja.html>
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Gitosudarmo & Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama*. Jogjakarta: Erlangga
<http://journal.binus.ac.id/index.php/Humaniora/article/view/2920/2314>
- Amstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice (10thed.)*. Philadelphia: Kogan Page.
- Gibson, J.L., Ivancevich J.M dan Donnely (Manajemen konflik dan stres, 2017; 159)
- Anoraga, Panji, 2001. *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ashar Sunyoto Munandar, 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.
- Gibson, J.L., Ivancevich J.M dan Donnely. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Igor, S. 1997. *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa: Monica. Solo. Dabara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Aditya Reza, Regina, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Payaman J. Simanjuntak .2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI
- Nuri Rosyidah. (2013). *Analisis Faktor Kinerja Kariwan PTPN (PERSERO) Pabrik Gula Tjoekir Jombang*. Skripsi Psikologi. IAIN sunan ampel Surabaya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Soelaiman, Sukmalana. 2007. *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Jakarta : PT. Intermedia Personalia Utama.
- Adisty H. S. (2013). *Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif Atasan Dengan Kinerja Karyawan Di RS Muji Rahayu Surabaya*. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*. Vol. 02 No. 1 Februari.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Untuk Bisnis 1*. (4th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono, 2007, *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta