PENGARUH TIPE KEPRIBADIAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN KOTA PALOPO

Musdalifah Nur
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo
e-Mail: musdalifahnur413@gmail.com

INTISARI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah tipe kepribadian dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara tipe kepribadian terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan khususnya karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo. Stres harus diolah dengan baik agar dapat membantu meningkatkan kinerja. Apabila stres melampaui batas, stres justru akan memperburuk kinerja.

Kata kunci: tipe kepribadian, stres kerja, kinerja karyawan**.**

Abstract

The purpose of this study was to determine whether the personality type and work stress affect the performance of employees at PT. PLN (Persero) ULP Palopo City. The sample in this study were 100 employees. The approach used is a quantitative approach. The method of analysis in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between personality types on employee performance. Then the work stress variable has a positive influence on employee performance, especially employees of PT. PLN (Persero) ULP Palopo City. Stress must be managed properly in order to help improve performance. If stress exceeds the limit, stress will actually worsen performance.

Keywords*: personaly type, work stress, employee performance*.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah satu aspek yang penting dalam mendorong perusahaan untuk terus maju dan berkembang adalah sumber daya manusia yang berkualitas, terutama di tengah persaingan yang tentunya semakin ketat. SDM yang profesional atau unggul, yang memiliki kemampuan dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan dalam mendorong keberlangsungan sasaran maupun tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Namun mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah. Dikarenakan mereka mempunyai karakteristik (kepribadian) yang berbeda-beda, seperti keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang berbeda, yang dibawa kedalam organisasi atau perusahaan. Adanya perbedaan kepribadian tersebut memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi yang dapat memicu stres kerja pada karyawan-karyawan tersebut.

Rumusan Masalah

1. Apakah tipe kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo?
3. Apakah tipe kepribadian dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo
3. Untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tipe kepribadian

Kepribadian adalah gambaran diri seorang individu yang dilihat dari cara berpikir, berperilaku, berperasa dan berinteraksi dengan orang lain (Montolalu dkk :2016).

Kepribadian menurut Riadi (2012) adalah satu kesatuan sistem fisik dan

psikologis yang komplek dan dinamis dalam diri individu tentang bagaimana individu melihat, berpikir, bertindak, dan beradaptasi dengan lingkungannya sehingga akan tampak dalam tingkah lakunya yang unik dan berbeda dengan orang lain.

Pada dasarnya, kepribadian merupakan suatu karakteristik atau keunikan psikis yang menampilkan identitas setiap individu yang berbeda-beda. Perbedaan itu menjadi tantangan tersendiri bagi pimpinan dan pihak-pihak yang ada dalam sebuah organisasi dalam mengambil tindakan yang tepat demi kelancaran tugas mereka dan tercapainya tujuan dari organisasi.

B. Stres Kerja

Stres memiliki makna yang berbeda-beda bagi setiap individu. Kemampuan setiap individu dalam menangani masalah jumlah, jenis, intensitas dan lamanya stres berbeda-beda pula. Menurut Sunyoto (2012) stres merupakan konsekuensi dari setiap tindakan dan keadaan lingkungan yang mengakibatkan munculnya tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebih pada seseorang.

Stres kerja menurut Bangun (2012) merupakan tekanan psikis yang dialami karyawan yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berubah drastis, kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan atas syarat dari pekerjaannya. Stres kerja terlihat dari ketidakstabilan emosi, perasaan tidak tenang, senang menyendiri, susah tidur, perokok berat, sulit untuk rileks, meningkatnya tekanan darah, mudah cemas, mengalami gangguan pencernaan, tegang, gugup, dan lain sebagainya.

Dampak stres cukup besar bagi seorang karyawan, baik yang bersifat negatif maupun positif. Dampak positif stres diantaranya adalah memotivasi diri, menjadi perangsang agar bekerja lebih keras lagi, sehingga semakin meningkatkan produktivitas kerja. Namun *stressor* yang bersifat negatif atau mengganggu dan boleh jadi berbahaya juga cukup banyak (Bimantoro dan Noor, 2012).

C. Kinerja Karyawan

Menurut Adawiyah (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau kelompok karyawan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang diselesaikan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam satu periode tertentu.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Timpe dalam Mangkunegara (2014),

antara lain:

1. Faktor internal, yang merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat atau perilaku seseorang. Contohnya, kinerja seseorang karyawan baik dikarenakan dia merupakan seorang yang kompeten dan tipe pekerja keras. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kinerja yang buruk dikarenakan orang tersebut tidak kompeten dan tidak mempunyai usaha untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor eksternal, yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bersumber dari lingkungan sekitar, seperti tingkah laku atau sifat dari rekan kerja, bawahan, maupun pimpinan, dan peralatan kerja yang digunakan karyawan, serta iklim organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo yang berjumlah 100 karyawan. Dan sampel yang diguanakan adalah sampel jenuh, sehingga jumlah sampel sebanyak 100 karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan yaitu:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda yaitu suatu analisis untuk melihat seberapa berpengaruh variabel tipe kepribadian dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan rumus (Sugiono: 2013) sebagai berikut :

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Y = Kinerja.

a = Konstanta

X_1 = Tipe Kepribadian.

b_1, b_2= Koefisien regresi

X_2 = Stres Kerja.

e = Kesalahan Variabel Pengganggu

2. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R2)

Analisis R^2 atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Duwi,2010).

b. Uji parsial (Uji T)

Uji statistic T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (Tipe Kepribadian dan Stres Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial.

c. Uji signifikansi simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil uji validitas

No	Item kuesioner	R_{hitung}	R_{tabel} (α 5%)	Keterang-an
Tipe Kepribadian				
1	$X_1.P_1$	0,509	0,4438	Valid
2	$X_1.P_2$	0,715	0,4438	Valid
3	$X_1.P_3$	0,585	0,4438	Valid
4	X_1.P4	0,635	0,4438	Valid
5	$X_1.P_5$	0,619	0,4438	Valid
6	$X_1.P_6$	0,559	0,4438	Valid
7	$X_1.P_7$	0,521	0,4438	Valid
8	$X_1.P_8$	0,834	0,4438	Valid
9	$X_1.P_9$	0,769	0,4438	Valid
10	$X_1.P_{10}$	0,692	0,4438	Valid
11	$X_1.P_{11}$	0,472	0,4438	Valid
12	$X_1.P_{12}$	0,547	0,4438	Valid
Stres Kerja				
1	X2.P_1	0,910	0,4438	Valid
2	$X_2.P_2$	0,899	0,4438	Valid
3	$X_2.P_3$	0,651	0,4438	Valid
4	X_2.P4	0,625	0,4438	Valid
5	$X_2.P_5$	0,762	0,4438	Valid
6	$X_2.P_6$	0,590	0,4438	Valid
7	$X_2.P_7$	0,769	0,4438	Valid
8	$X_2.P_8$	0,750	0,4438	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Y.P_1	0,532	0,4438	Valid
2	Y.P_2	0,766	0,4438	Valid
3	Y.P_3	0,599	0,4438	Valid
4	Y.P4	0,520	0,4438	Valid
5	Y.P_5	0,856	0,4438	Valid
6	Y.P_6	0,577	0,4438	Valid
7	Y.P_7	0,689	0,4438	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan di atas memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%, yang berarti semua pernyataan tersebut di atas dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini atau dapat digunakan untuk mengukur variable yang akan diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Tipe kepribadian	,855	12	Reliabel
Stres kerja	,880	8	Reliabel
Kinerja karyawan	,761	7	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variable memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliable, sehinggga item-item atau butir-butir pernyataan pada masing-masing variable tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil regresi linear berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Cons-tant)	12,423	3,642		3,411	0,001

	Tipe Kepri-badian	0,259	0,058	0,439	4,479	0,000
	Stres Kerja	0,131	0,064	0,200	2,040	0,044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Setelah memperoleh hasil dari tabel di atas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 12,423 + 0,259\ X_1 + 0,131X_2 + e}$$

Keterangan :

Y = Kinerja.

X_1 = Tipe Kepribadian.

X_2 = Stres Kerja.

Perumusan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta sebesar 12,423 menandakan bahwa nilai Y (Kinerja karyawan) adalah 12,432 jika nilai variable tipe kepribadian dan stres kerja merupakan nilai konstan (tidak berubah).
2) Koefisien regresi dari variable X_1 (tipe kepribadian) adalah 0,259 , yang berarti bahwa variable X_1 (tipe kepribadian) mempengaruhi variable Y (kinerja) sebesar 0,259. Sehingga setiap kenaikan satu satuan dari variable X_1 (tipe kepribadian), maka akan menaikkan variable Y (kinerja) sebesar 0,259.
3) Koefisien regresi dari variable X_2 (stres kerja) adalah 0,131 , yang berarti bahwa variable X_2 (stres kerja) mempengaruhi variable Y (kinerja) sebesar 0,131. Sehingga setiap kenaikan satu satuan dari variable X_2 (stres kerja), maka akan menaikkan variable Y (kinerja) sebesar 0,131.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4 Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,441[a]	0,194	0,176	2,959

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Tipe Kepribadian

Dari hasil analisi koefisien determinasi diperoleh angka R^2 sebesar 0,194 atau 19,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa variable independen yaitu tipe kepribadian dan stres kerja berkontribusi sebesar 19,4% terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan sisanya (100% - 19,4% = 80,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji Parsial (UJI T)

Tabel 5 Hasil uji parsial (uji T)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,423	3,642		3,411	0,001
Tipe Kepriba-dian	0,259	0,058	0,439	4,479	0,000
Stres Kerja	0,131	0,064	0,200	2,040	0,044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji T di atas, berikut ini pembahasan atau penjelasan mngenai uji parsial antara tipe kepribadain dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota.

a. Pengaruh tipe kepribadian terhadap kinerja karyawan

Pada variable tipe kepribadian nilai T_{hitung} sebesar 4,479 , dimana 4,479 > 1,987 maka nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, yang berarti variable tipe kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian angka signifikansi untuk variabel tipe kepribadian sebesar 0,000 dimana 0,000 < 0,05 , maka tipe kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu tipe kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota dapat diterima.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfian, dkk (2018) yang berjudul "Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pasuruan)". Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Pada variable stres kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,040 , dimana 2,040 > 1,987 yang berarti variable stres kerja berpengaruh positif, dan angka signifikansi untuk variabel stres kerja sebesar 0,044 dimana 0,044 < 0,05 , maka stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota ditolak.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adawiyah (2016) yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap

Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan PT. PLN (Persero) Area Lenteng Agung", yang juga meperoleh hasil yang sama, yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 6 Hasil uji F

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	186,036	2	93,018	10,621	,000[b]
Residual	770,711	88	8,758		
Total	956,747	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Tipe Kepribadian

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10,631, dimana nilai 10,631 > 3,10 yang berarti variable tipe kepribadian dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana 0,000 < 0,05 , sehingga dapat dikatakan bahwa variable tipe kepribadian dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu tipe kepribadaian dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota dapat diterima.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian parsial (uji T) menunjukkan nilai t_{hitung} dari tipe kepribadian sebesar 4,479 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yang sebesar 1,987 , dan angka signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 , sehingga secara parsial tipe kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota.
2. Hasil pengujian parsial (uji T) menunjukkan nilai t_{hitung} dari stres kerja sebesar 2,040 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yang sebesar 1,987 , dan angka signifikansi sebesar 0,044 yang lebih kecil dari 0,05 , sehingga stres kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota
3. Hasil pengujian simultan (uji F) menunjukkan nilai f_{hitung} dari tipe kepribadian dan stres kerja sebesar 10,631 yang lebih besar dari nilai f_{tabel} yang sebesar 3,10 dan angka

signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 , sehingga tipe kepribadian dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota.

Saran

Para karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota sudah memiliki kepribadian yang baik, sehingga kinerja perusahaan pun menjadi baik. Namun diharapkan agar perusahaan dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja para karyawan agar menjadi lebih baik lagi.

Kemampuan seseorang untuk bertahan dalam suatu pekerjaan tergantung pada keberhasilannya dalam menyesuaikan diri atau menyesuaikan kepribadiannya terhadap lingkungan kerjanya. Dengan demikian, diharapkan untuk para karyawan ataupun rekan-rekan yang baru akan bergabung ke dalam suatu perusahaan, terutama untuk penulis sendiri, agar berusaha untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitar.

Diharapkan pula agar perusahaan mempertahankan sistem komunikasi yang baik sehingga semua informasi terutama yang berkaitan dengan tugas-tugas maupun kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan perusahaan dapat tersampaikan dan diterima dengan baik oleh setiap karyawan yang memiliki tipe kepribadian apapun.

Kemudian untuk stres kerja, stres mempunyai potensi untuk menjadi pendorong maupun menjadi pengganggu dalam proses pelaksanaan kerja, tergantung pada tingkat stres itu sendiri. Stres kerja merupakan sebuah tantangan. Tanpa adanya tantangan kinerja pun cenderung biasa saja. Dengan menaikkan sedikit stres, kinerja pun akan naik. Namun stres yang melampaui batas justru akan memperburuk kinerja. Maka dari itu diperlukan adanya manajemen stres.

Pengelolaan stres dapat dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan individu dan organisasi. Pendekatan individu dilakukan oleh karyawan itu sendiri dengan cara mengelola waktu kerja dengan baik, melakukan latihan fisik, latihan untuk merelaksasikan tubuh dan pikiran, dan dukungan sosial. Kemudian pendekatan organisasi yaitu dengan melakukan seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional dan program kesejahteraan, serta penawaran cuti panjang atau sabatikal (biasanya untuk bepergian, kuliah atau penelitian) kepada karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

Adawiyah, R. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan PT. PLN (Persero) Area Lenteng Agung). *Skripsi.* UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta.

Alfian, Y., M. Al Musadieq., dan M. C. W. Sulistyo. 2018. Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. *58*(2), 75-83.

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Erlangga. Jakarta.

Bimantoro, W. dan C. Noor. 2012. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tonga Tiur Putra. *Majalah Ilmiah Widya.*

Duwi, P. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Gaya Media. Yogyakarta.

Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Mangkunegara, A. P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung

Montolalu, R., Kawet, L., dan Nelwan, O. 2016. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwsata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.1 Maret 2016.

Riadi, E. 2012. Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kota Tangerang. *Jurnal Manajemen Pendidikan.* Vol 3(1).

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Terbaru. Alfabeta. Bandung

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Center for Academi Publishing Service. Yogyakarta.