

**PENGARUH DIMENSI PSIKOLOGI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA P.T. ABIDIN PALMITA BROS MEDAN**

Wan Dian Safina

Email : diansafina1964@gmail.com

Universitas Muslim Nusantara Al-Wasliyah Medan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dimensi psikologi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan mengetahui seberapa besar pengaruh dimensi psikologi terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T. Abidin Palmita Bros Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan P.T. Abidin Palmita Bros Medan yang berjumlah 85 orang karyawan. Metode pengumpulan data ini menggunakan kuisisioner. Hasil dari penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana, dapat disimpulkan bahwa dimensi psikologi dan produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji analisis regresi linier berganda, sedangkan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 21.00 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,835 > t_{tabel} 1,989$, dan hasil uji analisis regresi linier berganda dinyatakan bahwa $R\ square = 0,788$ atau 7,88 %. Hal ini berarti variabel dimensi psikologi dan produktivitas kerja karyawan dan sisa variabel 2,12 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Dimensi Psikologi, Produktivitas Kerja Karyawan

**EFFECT OF THE PSYCHOLOGY DIMENSION
ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES
IN P.T. ABIDIN PALMITA BROS MEDAN**

Wan Dian Safina

Email : diansafina1964@gmail.com

Universitas Muslim Nusantara Al-Wasliyah Medan

ABSTRACT

This study aims to determine whether the dimensions of psychology affect the work productivity of employees and find out how much influence the psychological dimension of employee productivity on P.T. Abidin Palmita Bros Medan. The population in this study were all employees P.T. Abidin Palmita Bros Medan, amounting to 85 employees. This data collection method uses a questionnaire. The results of this study using a simple linear regression test, it can be concluded that the dimensions of psychology and work productivity of employees together have a positive and significant effect, the technique used in this study is descriptive statistics, multiple linear regression analysis, while processing data in this study use SPSS 21.00 for Windows. The results showed that $t\ count\ 2.835 > t\ table\ 1.989$, and the results of multiple linear regression analysis test stated that $R\ square = 0.788$ or 7.88 %. This means that the psychological dimensions of variables and employee work productivity and the remaining variables of 2.12 % are influenced by other factors not used in this study.

Key Words : Psychological Dimensions, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai sebuah organisasi juga mempunyai tujuan yang akan diraihnya. Salah satu tujuan didirikannya perusahaan adalah tercapainya laba perusahaan. Laba merupakan suatu hal terpenting yang harus dipenuhi oleh perusahaan, ketidakmampuan perusahaan untuk menghasilkan laba (profit) akan menghambat aktivitas perusahaan yang pada akhirnya menyebabkan kerugian. Berkembangnya dunia bisnis pada era globalisasi membuat berbagai macam perusahaan untuk segera membenahi diri agar lebih kompetitif dan mengembangkan potensi yang ada khususnya bagi individu.

Produktivitas sendiri menjadi fenomena yang menarik sejak awal industrialisasi. Oleh sebab itu produktivitas sangatlah penting untuk menciptakan sebuah prestasi pada perusahaan. Untuk kepentingan tersebut perusahaan diharapkan dapat melaksanakan semua fungsi organisasi dengan produktivitas yang tinggi. Dalam mencapai produktivitas kerja karyawan ada berbagai faktor yang mempengaruhi seperti motivasi kerja, kepuasan kerja dll. Selain itu produktivitas juga merupakan aset terbesar dari perusahaan, selain itu juga produktivitas dapat terhambat berjalan apabila adanya dimensi kerja seperti dimensi psikologi yang tidak berjalan dengan baik dan lancar pada karyawan.

Dimensi psikologi inilah yang dapat menyebabkan turunya produktivitas. Pengaruh psikologi bukan hanya mempengaruhi kehidupan pribadi akan tetapi juga berdampak bagi organisasi, perusahaan dan para pekerja lainnya. Tekanan psikologi yang tidak wajar menunjukkan sebuah peringatan resiko yang akan memperburuk penurunan produktivitas. Hal inilah yang sedang dialami oleh P.T. Abidin Palmita Bros Medan, perusahaan yang berkembang di perkebunan mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan produktivitas yang belum baik sehingga berdampak negatif kepada karyawan. Oleh sebab itu, penulis menganggap penting untuk meneliti tentang produktivitas kerja karyawan, selain itu memberikan keuntungan kepada pihak perusahaan, peningkatan juga dapat berdampak pada kesejahteraan para karyawan itu sendiri. Produktivitas kerja yang rendah dapat disebabkan oleh dimensi psikologi dari karyawan tersebut, seperti adanya masalah pribadi, masalah keuangan, tekanan pekerjaan, komunikasi yang kurang baik antara karyawan dengan pimpinan, gangguan kepribadian karyawan (depresi) dll, yang dapat menyebabkan kehilangan atau penurunan produktivitas kerja, hal tersebut didapatkan dari hasil wawancara pada perusahaan P.T. Abidin Palmita Bros Medan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu hal yang harus diberi perhatian khusus oleh perusahaan, apabila menurunnya produktivitas kerja karyawan akan memberikan dampak buruk terhadap perolehan laba perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan. Menyadari betapa pentingnya dimensi kerja psikologi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan ini, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Dimensi Psikologi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada P.T. Abidin Palmita Bros Medan”

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Gangguan dimensi psikologi pada karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Menurunnya produktivitas kerja karyawan disebabkan adanya tekanan-tekanan dari dimensi psikologi.

Rumusan Masalah

Untuk menjelaskan masalah yang diberikan dalam penelitian ini perlu di rumuskan masalah, maka penulis menetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh dimensi psikologi terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T. Abidin Palmita Bros Medan.
2. Seberapa besarkah pengaruh dimensi psikologi terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T. Abidin Palmita Bros Medan.

LANDASAN TEORI

Dimensi Psikologi

Menurut Abu Ahmadi (2010), psikologi berasal dari perkataan Yunani *psyche* yang artinya jiwa, dan *logos* yang artinya ilmu pengetahuan. Jadi secara etimologi (menurut arti kata) psikologi artinya ilmu yang mempelajari tentang jiwa, baik mengenai macam-macam gejalanya, prosesnya maupun latar belakangnya.

Faktor-Faktor Dimensi Psikologi

Faktor-faktor dimensi psikologi antara lain sebagai berikut :

1. Diri manusia yang mampu berubah.
2. Potensi kemampuan manusia sebagai prasyarat mewujudkan sebuah komitmen, artinya manusia sebagai makhluk yang dinamis sehingga mempunyai kemampuan untuk melakukan suatu perubahan terhadap dirinya sendiri dan lingkungannya yang disebabkan oleh :
 - a. Kesadaran Diri
 - b. Hati Nurani
 - c. Kehendak Bebas
 - d. Imajinasi Kreatif

Jenis-Jenis Dimensi Psikologi Dalam Dunia Kerja

Menurut Ashar Sunyoto (2014), jenis-jenis dimensi psikologi dalam dunia kerja antara lain sebagai berikut :

1. Psikologi Perusahaan
2. Psikologi Industri dan Organisasi

Indikator Dimensi Psikologi antara lain sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja
2. Kepemimpinan dalam Perusahaan
Kepemimpinan dalam perusahaan dapat terbagi menjadi tiga bagian yaitu :
 - a. Pola hubungan antar tenaga kerja dalam perusahaan.
 - b. Perilaku pemimpin yang efektif-gaya manajemen.
 - c. Membantu mengenali berbagai jenis situasi pemecahan persoalan secara berkelompok (*group problem-solving situations*).
Menyarankan gaya-gaya kepemimpinan mana yang dianggap yakin untuk setiap situasi seperti, klarifikasi gaya kepemimpinan, kriteria efektifitas keputusan, kriteria penemukenalan jenis situasi pemecahan persoalan.
 - d. Corak interaksi pemimpin dengan bawahannya.
3. Organisasi dan Kelompok Kerja
 - a. Fungsi kelompok bagi anggotanya.
 - b. Fungsi kelompok bagi organisasi.
 - c. Interaksi antar anggota kelompok.
 - d. Interaksi antar kelompok.
4. Motivasi Kerja
Untuk meningkatkan motivasi kerja terdapat hal-hal yang dapat dilakukan antara lain sebagai berikut :

- a. Peran pemimpin atau atasan.
 - b. Bersikap keras.
 - c. Memberikan tujuan yang bermakna.
 - d. Peran diri sendiri.
5. Kepuasan Kerja
 6. Stress dan Keselamatan Kerja
 7. Fungsi Dimensi Psikologi Dalam Dunia Kerja
Mengoptimalkan hasil produksi, penempatan kerja yang sesuai dengan *skill* dan bakat masing-masing para pekerja, agar lebih efisien dalam memecahkan masalah-masalah personal yang ada dilingkungan kerjanya.
 8. Kaitan Dimensi Psikologi Dengan Ilmu-Ilmu Lain
Disamping itu psikologi industri dan organisasi memberikan kontribusinya pada perilaku keorganisasian sumber daya manusia.
 9. Kaitan dengan Perilaku Keorganisasian (*Organizational Behavior*)
Kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia.
 10. Manfaat Dimesi Psikologi Dalam Dunia Kerja
Memecahkan masalah-masalah penting yang berkenaan dengan penggunaan tenaga manusia didalam dunia kerja.

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2016), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Jadi dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang semaksimal dengan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan, seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi produksi antara lain sebagai berikut :

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dengan bawahan

Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah :

1. Sikap Mental
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen
5. Hubungan Industri dengan Ideologi
6. Tingkat Penghasilan
7. Jaminan Sosial
8. Lingkungan dan Iklim Kerja
9. Sarana Produksi
10. Teknologi
11. Kesempatan Berprestasi
12. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

3. Semangat Kerja
4. Pengembangan Diri
5. Mutu
6. Efisiensi
7. Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2016), peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Perbaikan Terus Menerus
2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan
3. Pemberdayaan SDM

Pengaruh Dimensi Psikologi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

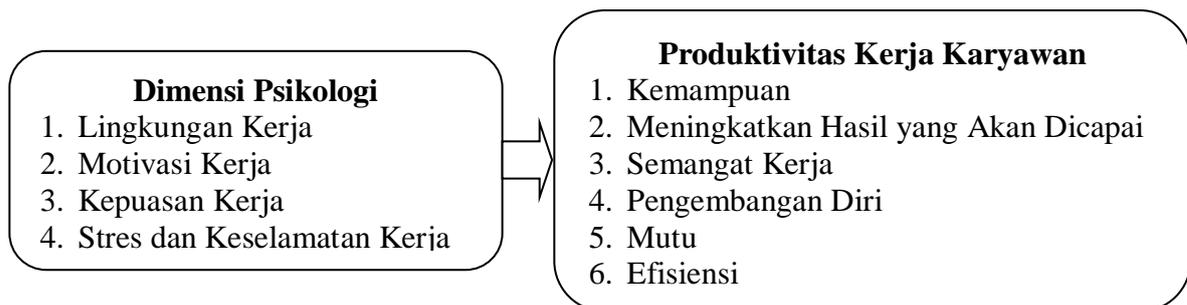
Dapat diketahui bahwa bila suatu perusahaan tidak memiliki dimensi psikologi, maka produktivitas perusahaan akan menurun. Demikian pula sebaliknya, apabila suatu perusahaan memiliki dimensi psikologi yang cukup baik, maka produktivitasnya akan baik pula.

Jadi dimensi psikologi dan produktivitas kerja karyawan bukanlah unsur yang berdiri sendiri, akan tetapi keduanya saling memberikan pengaruh. Untuk menciptakan disiplin kerja yang baik, maka dibutuhkan adanya suatu aturan atau sanksi yang mana harus dipatuhi oleh semua karyawan. Disini perusahaan harus tegas dalam memberikan sanksi terhadap para karyawan yang melanggar peraturan, yang mana hal itu akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Menurut Uma dalam Sugiyono (2016), kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual juga merupakan suatu bentuk kerangka berfikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya.

Berdasarkan pada landasan teoritis, maka kerangka konseptual disajikan dalam penelitian dapat dilihat pada gambar berikut :



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh dimensi psikologi terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T. Abidin Palmita Bros Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada P.T. Abidin Palmita Bros Medan, yang beralamat di Jl. Setiabudi Kompleks Setia Budi Point No. C28 Medan. Adapun yang menjadi objek dari penelitian ini adalah karyawan pada P.T. Abidin Palmita Bros Medan Tahun 2017/2018. Dalam penelitian ini memiliki dua variabel yakni variabel (X) independen atau variabel penyebab atau variabel bebas adalah variabel yang

mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen (terikat). Dalam penelitian ini sebagai variabel bebas adalah pengaruh Dimensi Psikologi. Variabel (Y) dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Produktivitas Kerja Karyawan.

Adapun analisis data penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linier berganda. Penarikan kesimpulan atas hipotesis dilakukan dengan cara uji t pada level signifikan 5 %. Keseluruhan tabulasi dan pengolahan data menggunakan SPSS.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil pengujian, koefisien determinan (R^2) = 0,788 menunjukkan dimensi psikologi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada P.T. Abidin Palmita Bros, dimana sumbangan dimensi psikologi terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T. Abidin Palmita Bros sebesar 9,64 %, sedangkan 0,36 sisanya dipengaruhi oleh dimensi psikologi lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Hasil Uji t

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $2,835 > 1,989$ dan dinyatakan pengaruh dimensi psikologi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh t hitung sebesar $3,177 > t$ tabel sebesar 1,989 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T. Abidin Palmita Bros Medan.

Hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh t hitung sebesar $2,736 > t$ tabel sebesar 1,989 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,008 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T. Abidin Palmita Bros Medan.

Hasil pengujian secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh t hitung sebesar $3,681 > t$ tabel sebesar 1,989 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan P.T. Abidin Palmita Bros Medan.

Hasil pengujian secara parsial pengaruh stres dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh t hitung sebesar $4,788 > t$ tabel sebesar 1,989 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara stres dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan P.T. Abidin Palmita Bros Medan.

PEMBAHASAN

Dalam hasil penelitian dengan menggunakan regresi linier berganda, maka diperoleh R (Koefisien Korelasi) bahwa dimensi psikologi mempunyai pengaruh dengan produktivitas pada organisasi, dimana jika dimensi psikologi semakin tinggi, maka produktivitas di perusahaan tersebut semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh stres dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara stres dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Adanya pengaruh antara dimensi psikologi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan R square (R^2) = 0,788 dan signifikansi sebesar 0,001 sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.
2. Berdasarkan koefisien determinan (R^2) = 0,788 dimensi psikologi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dimana dimensi psikologi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 9,64 %, sedangkan 0,36 sisanya dipengaruhi oleh dimensi psikologi lain yang tidak ada dalam penelitian ini.
3. Dimensi psikologi pada kategori tinggi sebesar 7,88 % yang berarti bahwa ada pengaruh yang kuat antara produktivitas kerja karyawan dengan variabel bebas.
4. Syarat uji t yaitu t hitung harus lebih besar dari t tabel, t hitung sebesar 2,835 lebih besar dari t tabel yaitu 1,989 atau t hitung $2,835 > 1,989$ t tabel.

Saran

1. Bagi instansi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Salah satu yang diperhatikan adalah bagaimana kondisi karyawan tersebut mencakup bagaimana kemampuan yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai target yang diberikan.
2. Instansi juga perlu memberikan nasihat atau saran untuk mengurangi dimensi psikologi dengan memberikan tambahan gaji yang sesuai dan dapat juga dengan mengubah kondisi lingkungan yang baik agar meningkatkan produktivitas yang baik pula.
3. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa dimensi psikologi yang tinggi karyawan yaitu pada aspek psikis dibandingkan dengan perilaku fisik sehingga diharapkan kepada instansi agar memberikan salah satu cara alternatif untuk mengurangi jumlah psikologi karyawan. Salah satu alternatif yang dapat diberikan pihak instansi yaitu seperti *reward* (memberikan penghargaan berupa bonus, pujian dll), motivasi yang dapat mengurangi psikologi dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di P.T. Abidin Palmita Bros.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tema yang sama, disarankan untuk menilai faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu. 2010. *Psikologi Umum*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta.

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta. Jakarta : Kencana.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Rajawali Pres.
- Kartika, Ibriati Alimudi. 2012. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada P.T. TELKOM INDONESIA, Tbk Cabang Makasar*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Vol 36 No. 1. 2012.
- Priyatno, Duwi. 2011. *SPSS Analisis Statistik Data*. Yogyakarta : Mediakom.
- Rachmawati, Tiara Bekti. 2015. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Aktualisasi Diri dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Novotel Semarang)*. Vol 3 No. 1. 2015.
- Raharja, Shaila Wida. 2015. *Pengaruh Psikologi Konsumen terhadap Keputusan Pembelian (Studi pada P.T. Winnertech Lintas Nusa)*.
- Sarworno, W. Sarlito. 2017. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta : Raja Wali Pres.
- Setyosari, Punaji. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta : Kencana.
- Siregar, Sofyan. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta : Kencana.
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Ashar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Tangerang : UI-Pres.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Syaodih, Nana Sukmadinata. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Edisi Kedelapan. Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Tahrir, Muhammad. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Makassar, Universitas Muhammadiyah Makasar.