

PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA TERHADAP KINERJA DI KOTA TOMOHON

Marsael M. Sengkey

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
email: mmsengkey@unima.ac.id

Aprillia Mongdong

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
email: mongdongapril@gmail.com

Meike E. Hartati

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
email: meikehartati@unima.ac.id

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dukungan sosial rekan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tomohon. Pendekatan didalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi sederhana menggunakan bantuan program SPSS 21. Subjek didalam penelitian ini yakni seluruh pegawai di Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kota Tomohon. Pengambilan sampel yang dilakukan adalah dengan teknik sampel jenuh. Sehingga sampel yang diambil berjumlah 40 responden. Hasil didalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel dukungan sosial rekan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tomohon. Dengan nilai berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh persamaan regresi sederhana $Y = 26.636 + 0.826 X$. Hasil dari nilai signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$ dan R square 0,448 atau 44,8% artinya jika semakin tinggi dukungan sosial rekan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu pintu Kota Tomohon. Sedangkan sisanya 55.2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Dukungan Sosial Rekan Kerja, Kinerja

Abstract : *This study aims to determine the effect of co-workers' social support on the performance of employees in the Tomohon City investment and One-stop Integrated Service Office. The Research approach used is quantitative research with a simple method using the SPSS 21 assistance program. The subjects in this study are all employes at the investment and One-stop integrated service office of Tomohon City. Sampling is done by using a saturated sample technique. So that the sample taken amounted to 40 respondents. The results of this study indicate that there is an influence of social support variables on the performance of the employes of the Tomohon City Investment and One Stop integrated service office. With the value based on the test obtained a simple regression equation $Y = 26,636 + 0,826 X$. The significance value (sig) $0,000 < 0,05$ and R square 0,448 or 44,8% means that the higher the social support, the higher the performance of employes at the investment Office. And One-Stop integrated Services of Tomohon City while the remaining 55,2% is influenced by other variabls.*

Keywords : *Coworkers Social Support, Performance*

PENDAHULUAN

Dalam setiap dunia pekerjaan manusia memiliki peran penting karena berbentuk individu produktif yang bekerja dalam penggerak dalam sebuah organisasi yang berada di dalam institusi ataupun di dalam perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih kemampuannya. Salah satu hal yang terpenting yakni keberhasilan di berbagai aktivitas dalam sebuah lembaga tidak hanya didukung oleh keunggulan teknologi, dana, maupun sarana dan prasana saja, tetapi juga sangat bergantung terhadap faktor sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Pada era globalisasi dan bersamaan dengan kemajuan zaman, sebagai organisasi yang bergerak maju harus dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dan juga terus-menerus melakukan pengembangan sesuai apa yang terjadi.

Kemajuan didalam sebuah organisasi seperti Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tomohon amat ditentukan dari kinerja dan keefektifan dari para pegawai dalam menjalankan tugas. Dalam setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya agar mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif serta efisien. Dinas sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk selalu membenahi dan juga melakukan reformasi mengikuti era globalisasi yang terjadi sekarang ini. Dengan maksud meningkatkan citra kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah yang lebih profesional dan sebagai penunjang terciptanya pemerintahan yang baik, diperlukan adanya penyatuan visi dan misi bagi setiap jajaran pegawai pemerintah yang dapat digunakan sebagai pedoman atau acuan dalam pelaksanaan tugas dalam manajerial maupun operasional diseluruh instansi pemerintah secara terpadu. Agar dapat melaksanakan dan mencapai pelaksanaan

pemerintah yang baik maka dikembalikan kepada bagaimana pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tomohon dalam upaya meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuannya tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai didalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Adanya dukungan-dukungan yang diberikan oleh atasan maupun dari sesama rekan kerja inilah yang nantinya menjadi hal terpenting bagi pegawai itu sendiri, karena keberadaannya diperhatikan oleh orang-orang yang berada di dalam lingkungan kerjanya. Pada saat pegawai tersebut sedang bekerja dan mendapatkan kesulitan didalam memberikan pelayanan, maka pimpinan dan rekan kerja dapat memberikan dukungan berupa pemberian bantuan seperti pemberian informasi terkait cara pelayanan, atau sekedar pemberian semangat kepada pegawai tersebut. Apabila hal ini dilakukan secara terus menerus, maka pegawai tersebut merasakan bahwa dirinya diperhatikan dan ia tidak merasa sendirian dan nantinya suasana dan lingkungan kerja yang terjadi menjadi baik. Instansi seharusnya memiliki hubungan yang baik kepada para pegawainya, tidak hanya berupa saling mengenal, juga lebih mengetahui apa yang dibutuhkan pegawainya dan instansinya. Apabila hal tersebut terjadi, maka akan memudahkan pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh instansinya dan pegawai tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati juga percaya diri, ia merasa mampu untuk melakukan pekerjaannya. Terdapatnya hubungan timbal balik, dalam hal ini instansi tidak hanya sebagai tempat untuk bekerja juga mencari uang semata, tetapi juga sebagai

tempat untuk mengaktualisasikan diri. Bekerja sesuai dengan kemampuan diri, sehingga semua itu dapat tercapai dan memberikan pelayanan yang baik dan memang dibutuhkan oleh instansi tersebut.

Uraian diatas menjelaskan betapa pentingnya peranan dukungan sosial rekan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tomohon ini secara keseluruhan sebenarnya sudah baik, namun untuk beberapa hal masih ada yang perlu dibenahi, diantaranya masih adanya pegawai yang kinerjanya kurang maksimal dalam memberikan pelayanan antara lain pelayanan yang diberikan membutuhkan waktu yang lama. Misalnya saja dalam pembuatan surat Perizinan usaha membutuhkan waktu yang lama. Oleh sebab itu, peneliti tertarik melakukan penelitian pada pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di Kota Tomohon. Untuk meningkatkan dukungan sosial rekan kerja dan kinerja pegawai karena dengan adanya rekan kerja ataupun pimpinan, individu tersebut dapat mengekspresikan perasaan mereka dalam kaitannya untuk mengatasi masalah dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul tentang pengaruh dukungan sosial rekan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di Kota Tomohon.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yakni pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini bertujuan guna menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir hingga meramalkan hasilnya (Tanzeh, 2009).

Menurut Arikunto (2002) Pendekatan

kuantitatif yakni pendekatan yang diambil menggunakan angka, dimulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Menurut Sukmadinata (2013) metode penelitian yaitu rangkaian cara atau kegiatan pelaksanaan penelitian yang didasarkan pada asumsi-asumsi dasar, pandangan-pandangan filosofis dan ideologis, pertanyaan dan isu-isu yang sedang dihadapi.

Dalam penelitian ini, ditujukan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial rekan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tomohon. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tomohon. Penelitian ini dilakukan pada selamar 3 bulan pada tahun 2020.

Menurut Sugiyono (2009) populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Winarsunu (2004) Populasi adalah semua individu yang dimasukkan untuk diteliti dan nantinya akan di generalisasikan. Generalisasi berarti suatu cara pengambilan kesimpulan kepada kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari kelompok individu yang sedikit jumlahnya. Populasi didalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tomohon yang berjumlah 40 orang pegawai.

Menurut Arikunto (2002) sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Sampel merupakan sebagian kelompok individu yang dijadikan wakil didalam penelitian. (Winarsunu, 2004). Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian adalah pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tomohon yang dapat mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian

ini metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden.

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan metode angket di dalam pengumpulan data dengan bentuk skala *Likert* yang telah dikembangkan sendiri untuk masing-masing variabel, dengan menggunakan skala *likert* maka indikator yang dijelaskan dapat terukur. Komponen-komponen yang terukur tersebut nantinya dapat menjadi awal untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan yang kemudian di jawab oleh responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dari penelitian ini diambil dari 40 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tomohon. Sedangkan untuk pengambilan dari pengolahan data menggunakan IBM SPSS 21

1. Hasil Uji Asumsi

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, maka data tersebut sebelum di analisis uji hipotesis akan terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis parametrik, yakni uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas di dalam penelitian ini berfungsi untuk mengetahui apakah data penelitian ini berasal dari populasi yang sebarannya normal atau tidak. Apabila hasil uji normalitas nantinya menunjukkan data berdistribusi yang normal, maka teknik statistik yang digunakan adalah statistik parametrik. Sedangkan jika hasilnya menunjukkan data berdistribusi normal tidak normal, maka teknik analisis yang digunakan

adalah statistik non-parametrik (Sugiyono,2010).

Uji normalitas berfungsi sebagai penentuan apakah data yang dikumpulkan berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam menguji normalitas data yang digunakan yaitu uji normalitas Kolmogrov-Smirnov. Dikatakan normalnya distribusi dapat diketahui dari nilai signifikannya yaitu > 0.05 . Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan terhadap variabel dukungan sosial rekan kerja dan variabel kinerja pegawai dengan menggunakan bantuan *software SPSS 21* diperoleh hasil seperti pada tabel 4.1.

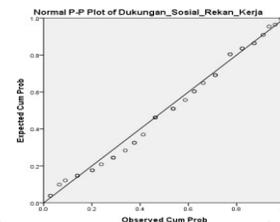
Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		Dukungan Sosial Rekan Kerja	Kinerja Pegawai
N		40	40
Normal	Mean	88,80	100,00
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	8,392	10,355
Most Extreme	Absolute	,080	,175
Differences	Positive	,080	,175
	Negative	-,055	-,094
Kolmogorov-Smirnov Z		,508	1,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,959	,170

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas, pada variabel dukungan sosial rekan kerja menunjukkan Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.959 dan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0.170 dimana hasil tersebut lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki distribusi yang normal. Peneliti juga melakukan uji normalitas grafik PP Plot, adapun hasil analisis PP Plot terlihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Grafik Normal PP Plot Variabel Dukungan Sosial Rekan Kerja

b. Uji Linieritas

Uji linieritas berfungsi untuk mengetahui dua variabel apakah mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui bagaimana bentuk hubungan antar variabel dukungan sosial rekan kerja dan kinerja pegawai. Pengambilan keputusan linieritas adalah jika didapati nilai signifikan linierity < 0.05 dan jika nilai deviation from linierity $> \text{Sig } 0.05$ dalam penelitian ini hasil diperoleh signifikan linierity $0.000 < 0.05$ dan nilai deviation from linierity $0.285 > 0.05$ yang berarti memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4.2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaPegawai * DukunganSosialRekanKerja	3303,333	22	150,152	2,905	,014
Between Groups	1874,585	1	1874,585	36,269	,000
Deviation from Linearity	1428,748	21	68,036	1,316	,285
Within Groups	878,667	17	51,686		
Total	4182,000	39			

Dari tabel 4.2 hasil uji linieritas menjelaskan dukungan sosial rekan kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang linier antara kedua variabel.

2. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis terbatas pada interpretasi dari angka statistik yang diperoleh dari perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan programs *SPSS 21 for windows*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut. Hasil analisis berdasarkan pada persamaan regresi sederhana pada variabel dukungan sosial rekan kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan data koefisien regresi sebesar 0.826 dengan nilai konstanta sebesar 168.935. Sehingga terbentuk persamaan kedua variabel adalah $Y = 26.636 + (0.826) X$.

Tabel 4.3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,636	13,261		2,009	,052
Dukungan_Sosial_Rekan_Kerja	,826	,149	,670	5,556	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui bahwa jika tidak terdapat nilai dukungan sosial rekan kerja maka nilai kerja pegawai sebesar 26.636 dan mengalami perubahan secara negatif sebesar minus 0.826 untuk setiap kenaikan satu-satuan nilai variabel dukungan sosial rekan kerja. Selanjutnya untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis yang telah diajukan membutuhkan nilai F_{hitung} untuk membandingkan dengan F_{tabel} sehingga akan mendapatkan kesimpulan terhadap hipotesis. Adapun hasil diperoleh:

Tabel 4.4
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1874,585	1	1874,585	30,872	.000 ^b
Residual	2307,415	38	60,721		
Total	4182,000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Dukungan_Sosial_Rekan_Kerja

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa nilai F_{tabel} diperoleh dalam menggunakan tabel F probabilitas dengan derajat kebebasan (df) residual sebagai penyebut yaitu 38 db (df) regression sebagai pembilang yaitu 1 dengan taraf signifikan pada 0.05 maka diperoleh harga nilai F_{tabel} sebesar berdasarkan hasil analisis dalam tabel diatas, dapat diketahui nilai F_{tabel} didapatkan dengan menggunakan tabel F probabilitas dengan derajat kebebasan (df) residual sebagai penyebut yaitu 38 db (df) regression sebagai pembilang yaitu 1 dengan taraf signifikan pada 0,05 maka didapati harga nilai F_{tabel} sebesar 4.10. Diketahui harga nilai F_{hitung} adalah sebesar 30.872, yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $30.872 > 4.10$, dan tingkat Signifikansi sebesar 0.000^b. Berdasarkan hasil tersebut, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Besarnya pengaruh dukungan sosial rekan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil nilai R sebesar 0.670^a dengan koefisien dengan determinasi R square sebesar 0.448, hasil tersebut diartikan bahwa dukungan sosial rekan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebanyak 44.8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.448	.434	7,792

a. Predictors: (Constant), Dukungan_Sosial_Rekan_Kerja

Berdasarkan tabel 4.5 hasil data penelitian, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial rekan kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 44.8%.

Pegawai yang bekerja di suatu perusahaan pastinya membutuhkan dukungan dari orang yang berada di sekitarnya, baik dukungan dari dalam organisasi maupun dukungan dari keluarga. Dukungan sosial adalah salah satu fungsi ikatan sosial yang mencakup dukungan emosional yang mendorong adanya ungkapan perasaan, pemberian, saran, nasihat, informasi, pemberian bantuan dan jugamoril.

Dukungan sosial rekan kerja adalah sebuah tindakan yang dilakukan oleh rekan kerja untuk memberikan dukungan dan menambah motivasi dan semangat ketika menghadapi tantangan agar individu menjadi lebih baik dalam menyelesaikan masalah yang berpotensi menimbulkan tekanan didalam dirinya. Dukungan sosial membuat rekan-rekan kerja memiliki semangat untuk melakukan pekerjaan dan dengan sendirinya dapat termotivasi meningkatkan performa kinerja. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab untuk mewujudkan sasaran dan tujuan dari organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 40 responden pegawai penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu di Kota Tomohon diperoleh hasil

nilai F_{hitung} adalah sebesar 30.872, yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $30.872 > 4.10$ dan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Berdasarkan hasil tersebut, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil tersebut mengandung arti bahwa, terdapat pengaruh positif dari variabel dukungan sosial rekan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Dimana pengaruh tersebut memberikan dampak positif terhadap kinerja. Adapun nilai R sebesar 0.670^a dengan koefisien determinasi R square sebesar 0.448, yang berarti bahwa pengaruh dukungan sosial rekan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 44.8% sedangkan sisanya 55.2% dipengaruhi variabel lain.

Dukungan sosial rekan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Sependapat dengan Sarafino (2006) bahwa dukungan sosial dapat dilihat dari: 1) Dukungan emosional. Berdasarkan hasil penelitian, dukungan emosional menurut peneliti sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja, kemampuan pegawai, ketepatan kerja serta mempengaruhi standar profesional kerja. Apabila pegawai bekerja dengan adanya dukungan dari rekan kerja yang memberikan dampak emosi positif maka efisiensi, kualitas serta kuantitas kerja dapat maksimal, 2) Dukungan instrumental. Dalam penelitian ini, dukungan instrument lebih mempengaruhi usaha pegawai dan ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketersediaan benda-benda dan layanan untuk memecahkan masalah praktis, aktivitas-aktivitas seperti menyediakan benda-benda seperti alat kerja, meminjamkan uang dan membantu menyelesaikan tugas menjadikan dukungan instrument sebagai salah satu factor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 3) Dukungan informasi. Menurut peneliti, dukungan dalam informasi mempengaruhi kinerja pegawai sebagai efisiensi kerja dan kemampuan kerja. Dimana dengan adanya dukungan sosial rekan kerja seperti aspek dukungan informasi

yang nantinya dapat menunjang rekan kerja dengan memberikan nasihat, arahan, saran, atau umpan balik mengenai bagaimana cara memecahkan persoalan di dalam pekerjaan; dan 4) Dukungan persahabatan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah guna menuju tercapainya tujuan organisasi, dukungan persahabatan tentunya mempengaruhi kinerja pegawai akan ketersediaan rekan kerja untuk menghabiskan waktu bersama, dengan demikian memberikan perasaan keanggotaan dalam kompak untuk berbagi ketertarikan dan aktivitas sosial sehingga kuantitas, kualitas efisiensi, usaha, standart professional, kemampuan dan ketepatan pegawai dapat memberikan hasil baik dalam melakukan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan pembahasan yang telah dijabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara dukungan sosial rekan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} adalah sebesar 30.872, yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $30.872 > 4.10$ dan tingkat Signifikansi yang terjadi sebesar 0.000. Berdasarkan hasil tersebut, maka H_a diterima dan h_0 ditolak. Hasil tersebut mengandung arti bahwa, terdapat pengaruh positif dari variabel dukungan sosial rekan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Dimana pengaruh tersebut memberikan dampak positif terhadap kinerja. Adapun Nilai R sebesar 0.670^a dengan koefisien determinasi R square sebesar 0.448 yang berarti bahwa pengaruh dukungan sosial rekan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 44.8% sedangkan sisanya 55.2% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2002. *Metodologi Penelitian*. PT. ineka Cipta. Jakarta.
- Mangkunegara, AP 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sarafino, E. P. 2002. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions. Fifth Edition*. USA: John Wiley & Sons.
- Sarafino, E.P., & Smith, T.W. 2012. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. John Wiley & Sons Inc.
- Sugiyono. 2011. *Metode Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Tanzeh A. 2009. *Pengantar Metode penelitian*. Yogyakarta: Teras
- Winarsunu, Tulus. 2004. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang