**ARTIKEL**

# ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN STRES KERJA DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TULUNGAGUNG


**Oleh:**

**NAMA :FIFI FEBRI AFIANI**

**NPM : 14.1.02.02.0353**

**Dibimbing oleh :**

1. **Dhiyan Septa W., M.M.**
2. **Amat Pintu Batu S. M.M.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**


**TAHUN 2018**

Artikel Skripsi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

# SURAT PERNYATAAN
# ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

**Yang bertanda tangandibawahini:**

| | |
|---|---|
| Nama Lengkap | : Fifi Febri Afiani |
| NPM | : 14.1.02.02.0353 |
| Telepun/HP | : 085717602946 |
| Alamat Surel (Email) | : Febrififi44@gmail.com |
| Judul Artikel | : Analisis kinerja karyawan ditinjau dari disiplin kerja, komunikasi interpersonal dan stres kerja di Kantor Kementerian Sgama Kabupaten Tulungagung |
| Fakultas – Program Studi | : FE/Manajemen |
| Nama Perguruan Tinggi | : Universitas Nusantara PGRI Kediri |
| Alamat Perguruan Tinggi | : Jl. K.H Achmad Dahlan No. 78 Mojoroto, Kediri, Jawa Timur |

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutandari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

| Mengetahui | | Kediri, 19 Juli 2018 |
|---|---|---|
| Pembimbing I | Pembimbing II | Penulis, |
| Dhiyan Septa W., M.M.<br>NIDN : 0730098401 | **Amat Pintu Batu S, SE.,M.M.**<br>NIDN. 0727127801 | Fifi Febri Afiani<br>NPM : 14. 1. 02. 02. 0353 |

# Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Stres Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

Fifi Febri Afiani
14. 1. 02. 02. 0353
Ekonomi – Manajemen
Febrififi44@gmail.com
Dhiyan Septa W., M.M.
Amat Pintu Batu S, SE.,M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

**ABSTRAK**

**Fifi Febri Afiani** :Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Stres Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

Dalam kehidupan berorganisasi faktor manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan, dalam hal ini diperlukan adanya kemauan, kemampuan dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Tujuan penelitian ini yaitu 1) untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung, 2) untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung, 3) untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung, 4) untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi interpersonal dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif.Penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data yang pokok.Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam peneltian ini seluruh karyawan kantor Kemeterian Agama Kabupaten Tulungagung adapun sampelnya berjumlah 57 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh.Data yang terkumpul yang berasal dari data primer selanjutnya dianalisis secara deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 24.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) disiplin kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka $H_o$ ditolak dan $H_a$ diterima. (2) komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai sig. 0,020 < 0,05 maka $H_o$ ditolak dan $H_a$ diterima. (3) stres kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai sig. 0,0008< 0,05 maka $H_o$ ditolak dan $H_a$ diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa varabel disiplin kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan stres kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

**KATA KUNCI :***Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

## I. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan berorganisasi faktor sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.Dalam hal ini diperlukan adanya kemauan, kemampuan dan sikap karyawan dalam melaksankan tugas dan tanggungjawabnya. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya kerjasama yang baik antara semua sumberdaya yang ada dalam organisasi tersebut baik pimpinan maupun bawahannya sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena setiap organisasi menginginkan karyawannya untuk bekerja dengan sungguh- sungguh sesuai kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktifitasnya sesuai dengan aturan, standart maupun tugas dan tanggugjawab yang menjadi kewajibannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karyawan yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi biasanya memiliki pribadi yang baik, sehingga komunikasi interpersonal dengan antara pegawai juga terjalin dengan lancar.

Komunikasi interpersonal sangat penting untuk menjalin hubungan kerjasama antar manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yanag besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Hubungan yang hangat dan ramah akan meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Komunikasi interpersonal yang tidak berjalan lancar akan mengganggu proses kerja karyawan yang dapat berdampak buruk terhadap hasil kinerja karyawan. Hasil kinerja yang buruk dapat menimbulkan stres kerja bagi para karyawan.Stres merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam mengahadappi pekerjaan.

Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan maupun tugas- tugas yang saling bertentangan. Stress

kerja merupakan ondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikirdan kondisi seseorang karyawan yang memerikan tanggapan memberikan tanggapan melebihi kemmpuannya.

Pada penelitian fokus yang diambil adalah kinerja karyawan yang ditinjau dari komunikasi interpersonal dan stress kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Penulis menemukan indikasi terkait kurangnya kedisiplinan karyawan dan kurangnya komunikasi interpersonal serta tingginya stress kerja dapat berpengaryh terhadap turunnya kinerja karyawan.

Dengan melihat ketiga factor tersebut yaitu disiplin kerja, komunikasi interpersonal danstres kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Disiplin Kerja Komunuikasi Interpersonal Dan Stres Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung".**

## II. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung ?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung ?
3. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung ?
4. Apakah disiplin kerja, komunikasi interpersonal dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung ?

## III. TUJUAN

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.
4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi interpersonal dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

## IV. METODE

Penelitianinimenggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yang menggunakan angka-angka perhitungan dengan metode statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PNS Kantor Kementerian Agama Kabupate Tulungagung. Analisis data yang digunakan dengan menggunakan uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Diolah menggunakan program SPSS versi 23.

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1) Analisis Regresi Berganda

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 2.927 | 4.936 | | |
| | x1 | .623 | .119 | .488 | 5 |
| | x2 | .416 | .173 | .241 | 2 |
| | x3 | .416 | .151 | .281 | 2 |

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari koefisien regtesi diatas maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut : Y = 2,927 + 0,623X1 + 0,416X2 + 0,0416X3

Berdasarkan hasil regresi diatas didapatkan hasil bahwa :

1) a = 2,927 artinya apabila variabel disiplin kerja, komunikasi interpersonal dan stress kerja diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka kinerja karyawan adalah sebesar 2,927.

2) b1 = 0,623 artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan 0,523 apabila variabel linnya konstan.
3) b2 = 0,416 artinya bahwa setiap peningkatan stress kerja secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan 0,416 apabila variabel linnya konstan.
4) b3 = 0,416 artinya bahwa setiap peningkatan stress kerja secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan 0,416 apabila variabel linnya konstan.

**Koefisien Determinasi**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .775[a] | .601 | .578 | 2,677 | 1,754 |

***Sumber : data diolah (2018)***

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,578 menunjukan besarnya variasi disiplin kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan stress kerja (X3) dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 57,8 %, berarti masih ada variabel lain sebear 42,2% yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan tapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji t**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2,927 | 4,936 | | ,593 | .556 |
| Disiplin Kerja(X1) | ,623 | .119 | ,488 | 5,235 | .000 |
| Komunikasi Interpersonal (X2) | ,416 | .173 | ,241 | 2,401 | .020 |
| Stres kerja (X3) | .416 | .151 | ,281 | 2,746 | .008 |

***Sumber : data diolah (2018)***

**1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung 5,235 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel 2,399. Ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima.Maka variabel disiplin

kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) **Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji t untuk variabel komunikasi interpersonal diperoleh nilai t hitung 2,401 dengan tingkat signifikansi 0,020. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel 2,399. Ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima.Dengan demikian variabel komunikasi interpersonal (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) **Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji t untuk variabel stress kerja diperoleh nilai t hitung 2,746 dengan tingkat signifikansi 0,008. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel 2,399. Ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian variabel stress kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. **Uji F**

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Regression | 571.162 | 3 | 290.387 | 26.562 | .000[b] |
| Residual | 379.891 | 53 | 7.168 | | |
| Total | 951.053 | 56 | | | |

***Sumber : data diolah (2018)***

Hasil uji F diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 26,562 > F table sebesar 3,53 (2.779) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Yang artinya $H_0$ ditolak artinya secara bersama- sama disiplin kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan stress kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## B. Pembahasan

1. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan model persamaan regresi sederhana. Dari hasil uji keberartian membandingkan $t_{hitung}$ dengan $t_{tabel}$, pada taraf 0,05 dengan jumlah sampel (N)

sebanyak 57 diperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 5,235. Pada $X_1$ dengan Y diperoleh nilai $t_{hitung}$ = 5,235 > $t_{tabel}$ = 2,399 dengan sig. 0,000 < 0,05 (taraf signifikan 5%) yang artinya $H_0$ ditolak dan Haditerima maka variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, maka akan mendapatkan hasil kinerja yang baik pula. Disamping itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja penting dimiliki dan ditingkatkan oleh setiap pegawai dalam peningkatan kinerja.

2. **Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X2) Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal (X2) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan model persamaan regresi sederhana. Dari hasil uji keberartian membandingkan $t_{hitung}$ dengan $t_{tabel}$, pada taraf 0,05 dengan jumlah sampel (N) sebanyak 57 diperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 2,401. Pada $X_1$ dengan Y diperoleh nilai $t_{hitung}$ = 2,401 > $t_{tabel}$ = 2,399 dengan sig. 0,000 < 0,05 (taraf signifikan 5%) yang artinya $H_0$ ditolak dan Haditerima maka variabel komunikasi interpersonal (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komunikasi interpersonal yang baik, maka akan mendapatkan hasil kinerja yang baik pula. Disamping itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal penting dimiliki dan ditingkatkan oleh setiap pegawai dalam peningkatan kinerja.

3. **Pengaruh Stres Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan model

persamaan regresi sederhana. Dari hasil uji keberartian membandingkan $t_{hitung}$ dengan $t_{tabel}$, pada taraf 0,05 dengan jumlah sampel (N) sebanyak 57 diperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 2,746. Pada $X_1$ dengan Y diperoleh nilai $t_{hitung}$ = 2,746 > $t_{tabel}$ = 2,399 dengan sig. 0,000 < 0,05 (taraf signifikan 5%) yang artinya $H_0$ ditolak dan Haditerima maka variabel stress kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat stress kerja yang tinggi, maka hasil kinerjanya akan menurun.

**4. Hubungan Antara Disiplin Kerja (X1), Komunikasi Interpersonal (X2) dan Stres Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karayawan (Y)**

Dilihat dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat korelasi ketiga variabel bebas (disiplin kerja, komunikasi interpersonal dan stres kerja ) terhadap variabel terikat (kienrja karyawan) yaitu tergolong kategori tinggi. Dari hasil perhitungan menggunakan progam SPSS versi 24 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi dari nilai *adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,578. Hal ini berarti 57,8% hasil kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut sedangkan selebihnya dipengaruhi variable lain sebesar 42,2% yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini. Ketiga komponen tersebut merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## VI. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, komunikasi interpersonal dan stress kerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Variabel disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten

Tulungagung. Artunya disiplin kerja karyawan mempengaruhi hasil inerja karyawan.

2. Variabel komunikasi interpersonal (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Artunya disiplin kerja karyawan mempengaruhi hasil inerja karyawan.
3. Variabel stress kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Artunya disiplin kerja karyawan mempengaruhi hasil inerja karyawan.
4. Secara simultan disiplin kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan stress kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

## VII. DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu, Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT Remaja Posdakarya

Arikunto, S. (2000). *Manajemen Penelitian.* Jakarta : RinekaCipta

Arikunto, S. (2002). *ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktik.*Jakarta : Rineka Cipta.

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

Devito, Joseph. (2010). *Komunikasi Antar Manusia.* Tangerang : Kharisma Publisme Group.

Duwi, Priyatno (2014). *SPSS 22 Pengolahan data terpraktis*, Yogyakarta: ANDI. Fama, E.P dan K.R

Efendi. (2009). *Ilmu Komunikasi : Teori dan Praktek*, Bandung : CV. Remadja Jaya

Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS.* Semarang : Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Yani. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Andi Offset.

Hasiban, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara.

Kuncoro. Mudjarad (2011). *Human Resource anda personal*

*Manajemen Internasional Edition.* USA : McGraww

Kusmawardi, Heri (2015). *Pengaruh Komunikasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan.* https://www.google.com/search?q=Kusmawardi%2C%09Heri%09%282015%29.%09PengaruhKomunikasi%09Kerja%09danKomunikasi+Interpersonal+terhadap+Kinerja+Karyawan.&ie=utf-8&oe=utf-8 diunduh pada 28 April pukul 15.05

Lunandi. (2010). *Komunikasi mengenai meningkatkan efektifitas komunikasi antar pribadi.* Yogyakarta : Kanisus.

Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mohammad, (2010). *Komunikasi Organisasi.* Jakarta : Bumi Aksara

Mulyadi & Rivai. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta

Prayitno, Duwi. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahan dengan SPSS.* Yogyakarta : Gava Media.

Riniwati, Harsuko. 2011. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.

Rivai, Veithzal (2009).*Manajemen Sumberdaya Manusia untuk perusahan dari teori ke praktik. Jakarta:Raja Grafindo Persada*

Robins. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT Sinar Abadi

Rumimpunu et.all (2015). *"Pengaruh Kompensasi dan Stress kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut.* Jurnal EMBA. ISSN : 2303-11. Vol 3. No. 3 (2015). https://www.google.com/search?q=Pengaruh+Kompensasi+dan+Stress+kerja+Terhadap+Kinerja+Pegawai+PadaDinas+Pendidikan+Nasional+Provinsi+Sulut&ie=utf-8&oe=utf-8 Diunduh pada 20 April 2018 pada pukul 14.55

Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitafif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna (2015).*SPSS untuk penelitian.* Yogyakarta:Pustaka baru pers.

Suranto. (2011). *Komunikasi Interpersonal.* Yogyakarta : Graha Ilmu

Sutrisno, Edy.(2016).*ManajemenSumberDayaManusia.*Jakarta :Prenadamedia.

Yakub, Suardi. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada*

*PT. Kertas Kraft Aceh (Persero).* Jurnal Saintikom. ISSN : 1978-6603. Vol 13. No. 3 (2015) https://www.google.com/search?q=Yakub%2C++++Suardi.++++%282014%29.++++Pengaruh+Disiplin++Kerja%2C++Pendidikan++danPelatihan+terhadap+Kinerja+Pegawai+pada+PT.+Kertas+Kraft+Aceh+%28Persero%29.+Jurnal+Saintikom.+ISSN+%3A+1978-6603.+Vol+13.+No.+3+%282015%29&ie=utf-8&oe=utf-8 diunduh pada 20 April 2018 pada pukul 18.00

Wibowo.(2014)

*ManajemenKinerja.*Jakarta

:Rajagrafindo.

Wiliam, B (2009). *Human Resource and Personal Manajemen Internasional Edition.* USA : McGraww