



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURIATAMA MITRA PERWITA MEDAN

Andre Fitriano, Syintia Beby, Jesiska Tjokro, Wawan Logika

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Juli 2020

Disetujui Agustus 2020

Dipublikasikan Agustus 2020

Keywords:

Communication;
Competence; Job Stress;
Employee Performance

Abstrak

The purpose of this study is to examine and analyze the influence of communication, competence and work stress on employee performance at PT. Suriatama Mitra Perwita Medan. The number of samples in this study were 108 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. Communication has a positive and significant effect on employee performance at PT. Suriatama Mitra Perwita Medan. Competence has a positive and significant effect on employee performance at PT. Suriatama Mitra Perwita Medan. Job stress has a positive and significant effect on employee performance at PT. Suriatama Mitra Perwita Medan. Communication, competence and work stress have a positive and significant effect on employee performance at PT. Suriatama Mitra Perwita Medan. The coefficient of determination test results obtained an Adjusted R Square value of 0.249, this means 24.9% of the variables consisting of employee performance can explain the variation of the independent variables, namely free communication, competence and work stress while the rest is 75.1% (100% - 24.9%) explained by other variables not examined in this study, such as compensation, organizational climate, and, employee job placement.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. PT. Suriatama Mitra Perwita Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang retail. Karyawan mengalami penurunan dalam kinerjanya pada perusahaan ini. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari tidak tercapainya

target perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada perusahaan ini kurangnya harmonisnya komunikasi antara karyawan maupun dengan pimpinan. Selain itu komunikasi yang terjadi juga sering belum jelas yang terlihat dari hasil pekerjaan karyawan masih belum sesuai apa yang dianjurkan atau dijelaskan kepada karyawan tersebut sehingga memicu tingkat kesalahan kerja yang meningkat.

Masih rendahnya kompetensi kerja yang dimiliki karyawan sehingga belum dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien dan efektif. Hal ini disebabkan tingkat pengalaman kerja yang dimiliki karyawan masih belum sesuai dengan kriteria yang ditetapkan setiap jabatan sehingga mengakibatkan karyawan sulit bekerja dengan cepat dan tepat serta beradaptasi dengan pekerjaan tersebut.

Karyawan mengalami stres dalam bekerja yaitu beban kerja yang terlalu banyak, tekanan dari atasan untuk selalu cepat dalam bekerja. Karyawan mengalami stres dalam bekerja sehingga lebih memilih keluar dari perusahaan. Beberapa masalah yang menyebabkan karyawan mempunyai stres dalam bekerja yaitu adanya konflik kerja, tugas yang banyak, deskripsi pekerjaan yang tidak sesuai, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mendalami dan melakukan penelitian tentang pengaruh komunikasi, kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan?

3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan?

4. Bagaimana pengaruh komunikasi, kompetensi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan?

TELAAH TEORI

Pengertian Komunikasi

Menurut Wahjono (2010), komunikasi ialah proses penyampaian pesan dengan maksud memperoleh pengertian (persepsi) yang sama. Menurut Siswandi (2011), proses komunikasi terdiri dari 4 unsur penting yang terdiri dari pengirim pesan, pesan atau berita, media, cara penyampaian pesan; dan penerima.

Pengertian Kompetensi Kerja

Menurut Wibowo (2014), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2015), beberapa teknik yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi, adalah *Behavior Event Interview (BEI)*, *Tes, Assesment Center*, biodata, dan rating.

Pengertian Stres Kerja

Menurut Umam (2012), stres adalah keadaan yang bersifat internal yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut Handoko (2016), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Wahjono (2010), beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres tersebut yaitu:

Gejala fisiologis, yang terkait dengan aspek kesehatan dan medis. Gejala psikologis, dilihat dari ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda. Gejala perilaku, dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Darodjat (2015), kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Oleh karena itu *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku dalam bekerja. Menurut Moehariono (2014), pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini, yaitu efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2015), pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif explanatory. Menurut Zulganef (2013) menjelaskan bahwa penelitian explanatory adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 108 responden dan 30 responden untuk pengujian validitas dan reliabilitas yang diambil dari luar sampel.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh

peneliti dilakukan dengan cara pembagian kuesioner. Kuesioner dalam penelitian dibagi kepada karyawan pada perusahaan. Wawancara juga dilakukan kepada karyawan pada perusahaan.

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel dan nilai negatif maka butir pertanyaan tidak valid

Uji Reliabilitas

Menurut Torang (2014), uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pertanyaan dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan menguji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas.

Menurut Sujarweni (2014), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.

Untuk melihat data normalitas dapat dilihat dengan grafik histogram yang membandingkan antara data observasi

dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyedatkan, khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Selain melihat grafik histogram dapat juga melihat grafik normal probability plot.

Menurut Sujarweni (2014), normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal Kolmogorov - Smirnov yaitu:

- a. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka berdistribusi normal
- b. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal

Menurut Ghozali (2016), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen)/ Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $\text{VIF} = 1/\text{tolerance}$) dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $\text{tolerance} \geq 0,10$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} \leq 10$.

Menurut Ghozali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan grafik scatterplot dan uji Glejser.

Menurut Ghozali (2016), melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Menurut Sujarweni (2015), uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat

signifikansinya. Kriteria uji Glejser yaitu:

- a. Jika $r > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika $r < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

Model Penelitian

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- X1 : Komunikasi
- X2 : Kompetensi
- X3 : Stres Kerja
- a : Konstanta
- b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi
- e : Standar Error

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Sunyoto (2013), uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

H_1 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Menurut Sunyoto (2013), uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan ketentuan:

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$).

H_1 diterima apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Kinerja Karyawan = 3,384 + 0,163 Komunikasi + 0,100 Kompetensi + 0,282 Stres Kerja

Konstanta sebesar 3,384 menyatakan bahwa jika variabel bebas yaitu komunikasi, kompetensi dan stres kerja tidak ada atau konstan maka variabel terikat kinerja karyawan pada sebesar 3,384 satuan.

Koefisien regresi variabel bebas komunikasi sebesar 0,163 dan bernilai positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas komunikasi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,163 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien regresi variabel bebas kompetensi sebesar 0,100 dan bernilai

positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kompetensi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,100 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien regresi variabel bebas stress kerja sebesar 0,282 dan bernilai positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas stress kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan 0,282 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,249 hal ini berarti 24,9% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas komunikasi, kompetensi dan stress kerja sedangkan sisanya sebesar 75,1% (100% - 24,9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti kompensasi finansial, iklim organisasi, penempatan kerja karyawan dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} (12,801) $> F_{tabel}$ (2,69) dan nilai probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara simultan komunikasi, kompetensi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $108-4=104$ adalah sebesar 1,983. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,086 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,008 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,086 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,039 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,029 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,086 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,008 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak, dan H_a diterima yaitu secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.

Komunikasi merupakan aktivitas manusia yang sangat penting baik dalam kehidupan berorganisasi maupun dalam kehidupan sosial. Dalam keseharian di sadari atau tidak komunikasi sudah menjadi bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Untuk menjalin hubungan yang harmonis diperlukan rasa kemanusiaan yang akrab dan saling pengertian sesama anggota masyarakat.

Hal itu bisa terjadi karena adanya komunikasi yang dilakukan oleh anggota masyarakat. Dengan komunikasi kita dapat meminimalisir konflik yang ada dalam kehidupan sehari-hari, baik itu konflik antar individu, antar kelompok maupun konflik antar organisasi. Pada perusahaan kurangnya harmonisnya komunikasi antara karyawan maupun dengan pimpinan. Selain itu komunikasi yang terjadi juga seringkali belum jelas yang terlihat dari hasil pekerjaan karyawan masih belum sesuai apa yang dianjurkan atau dijelaskan kepada karyawan tersebut sehingga memicu tingkat kesalahan kerja yang meningkat.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,086 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,039 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara

parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan. Masih rendahnya kompetensi kerja yang dimiliki karyawan sehingga belum dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien dan efektif. Hal ini disebabkan tingkat pengalaman kerja yang dimiliki karyawan masih belum sesuai dengan kriteria yang ditetapkan setiap jabatan sehingga mengakibatkan karyawan sulit bekerja dengan cepat dan tepat serta beradaptasi dengan pekerjaan tersebut.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,029 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.

Karyawan stres dalam bekerja yaitu beban kerja yang terlalu banyak, tekanan dari atasan untuk selalu cepat dalam bekerja. Karyawan mengalami stres yang berat dalam bekerja sehingga lebih memilih keluar dari perusahaan. Beberapa masalah yang menyebabkan karyawan mempunyai stres dalam bekerja yaitu adanya konflik kerja, tugas yang banyak, deskripsi pekerjaan yang tidak sesuai, dan sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan bahwa dapat disimpulkan yaitu:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

atau $2,086 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,008 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.

2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,086 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,039 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.

3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,029 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.

4. Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} (12,801) $> F_{tabel}$ (2,69) dan nilai probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara simultan komunikasi, kompetensi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.

5. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,249 hal ini berarti 24,9% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas komunikasi, kompetensi dan stress kerja sedangkan sisanya sebesar 75,1% (100% - 24,9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini,

seperti kompensasi finansial, iklim organisasi, penempatan kerja karyawan dan sebagainya.

Saran-saran yang bermanfaat untuk peningkatan kinerja karyawan PT. Suriatama Mitra Perwita Medan ini adalah kinerja karyawan secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh komunikasi, kompetensi dan stres kerja. Peningkatan ketiga variabel tersebut baik secara parsial maupun bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Maka disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan dan memperbaiki ketiga variabel tersebut di dalam perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPF.

Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Siswandi. 2011. Manajemen Perusahaan. Bandung: Refika Aditama.

Sunyoto. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Surjaweni, Wiratna, V. 2015. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Torang, Syamsir. 2016. Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Umam, Khaerul. 2012. Manajemen Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

Wahjono, Sentot Imam. 2010. Perilaku Organisasi. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Zulganef. 2013. Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Winarto, M. (2018, January). The Effect of Transformational Leadership on Team Satisfaction: The Mediating Effect of Psychological Safety. In *1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017)*. Atlantis Press.

Winarto, W., & Purba, J. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 111-123.