**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENJAGA DAN TEKNISI SARANA BANTU NAVIGASI PELAYARAN PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI KELAS III PONTIANAK**

**Alfian Yuda Prasetiyo**

**Universitas Muhammadiyah Pontianak**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai penjaga dan teknisi sarana bantu navigasi pelayaran pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Pontianak.

Sampel menggunakan metode sampling jenuh yaitu dengan memilih langsung semua pegawai sebanyak 47 orang. Cara pengumpulan data yang digunakan adalah melalui data primer yaitu kuesioner dan observasi serta data sekunder yaitu laporan Kantor Distrik Navigasi Kelas III Pontianak. Data dianalisis dengan regresi linier sederhana, koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi dan uji F dengan bantuan software SPSS 19.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukan persamaan Regresi Linear Sederhana: Y=88,669+0,022 X yang artinya jika stress kerja (X) sama dengan nol maka kinerja (Y) akan 88,669 satuan dan setiap kenaikan satu satuan stress kerja maka kinerja akan naik sebesar 0,022 satuan. Hasil Koefisien Korelasi Sederhana : nilai korelasi antara stress kerja dan kinerja sebesar 0,488 berarti berarti pasangan data variabel stress kerja dan variabel kinerja pegawai memiliki korelasi linear positif yang rendah, nilai korelasi ini tergolong rendah sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang rendah antara stress kerja dan kinerja pegawai. Hasil Koefisien Determinasi/ R square sebesar 0,238. Dengan demikian variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja sebesar 23,8%, sedangkan sisanya 76,2% diterangkan oleh variabel di luar model persamaan regresi dalam penelitian ini. Hasil uji f pada pengujian hipotesis ini H1 diterima yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas sig. < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan dalam memprediksi hubungan stress kerja dan kinerja pegawai.

Kata kunci : Stress Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

 Karyawan atau pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, dapat mengalami stress kerja. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya, baik beban fisik, mental, maupun sosial. Penelitian prestasi kerja karyawan merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan lebih baik. Pada dunia bisnis yang berkembang semakin pesat dan terlihat dari persaingan, serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka. Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi seseorang. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung.

 Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Pontianak yang merupakan instansi pemerintah dibawah naungan Kementrian Perhubungan yang bergerak dibidang kenavigasian khususnya alur pelayaran dan perairan. Kantor Distrik Navigasi Kelas III Pontianak membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, oleh karena itulah salah satunya adalah dengan meminimalisir stress kerja dan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawainya.

 Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penilitan ini adalah :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai penjaga dan teknisi sarana bantu navigasi pelayaran pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Pontianak.

 Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai penjaga dan teknisi sarana bantu navigasi pelayaran pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Pontianak.

TINJAUAN PUSTAKA

**Stress kerja**

 Menurut Charles D, Spielberg (dalam Andini, 2005:25) : “Stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stress juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang”.

 Secara umum stress kerja dikelompokkan menjadi stressor individu dan stressor organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Stressor Individu
2. meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.
3. Stressor Organisasi
4. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi).
5. Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

**Indikator Stress**

Stress berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi *alcohol* berlebihan dan sebagainya.

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stress, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Adapun beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stress yang disebabkan oleh pekerjaan, di antaranya:

1. Peran dalam organisasi

 Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya.

 Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik dalam berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stress yaitu meliputi : konflik peran dan ketidaksamaan peran (*role ambiguity*).

1. Konflik peran (*role conflict*)

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya :

1. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki.
2. Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
3. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
4. Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.
5. Beban Kerja

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas meliputi :

1. Ketidakjelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja).
2. Kesamaran tentang tanggung jawab.
3. Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
4. Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
5. Kurang adanya ketidakpastian tentang produktifitas kerja.
6. Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi :

1. Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya.
2. Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.
3. Penyuluhan karir memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stress ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuain antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan perkembangan karir. Terbatasnya peluang karir tidak akan menimbulkan stress pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karir.

1. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan keterpaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

1. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stress yang dikenali dalam kategori ini adalah stress yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stress. Posisi individu dalam suatu struktur organsiasi juga dapat menggambarkan bagaimana stress yang dialami.

**Kinerja**

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Menurut Robbin dalam Nawawi (2006:62) : “Kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu””.

Menurut Mangkunegara (2000:67) : “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

**Indikator Kinerja**

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan, Simamora (1995:500) : mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2. Kuantitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaa kegiatan.

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagaimana disebutkan di atas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Di samping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

**Hipotesis**

 Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai penjaga dan teknisi sarana bantu navigasi pelayaran pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Pontianak.

METODE PENELITIAN

**Jenis Penelitian**

 Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei. Menurut Sugiyono (2011:6) : “Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebangainya”. Menurut Maholtra (2010:96) : “Metode survei dilakukan untuk mengeksplorasi situasi masalah, yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan wawasan ke dalam masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti tersebut. Penjelasan penelitian dalam bentuk wawancara mendalam atau kelompok fokus dapat memberikan wawasan yang berharga”.

**Teknik Pengumpulan Data**

1. Data Primer

 Menurut Sugiyono (2011:12) : “Data primer merupakan sumber data di mana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian”. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada semua responden yang sesuai dengan target sasaran yaitu para pegawai penjaga dan teknisi sarana bantu navigasi pelayaran di Kantor Distrik Navigasi Kelas III Pontianak.

 Selain data primer yang diperoleh dari kuesioner, penelitian ini melakukan observasi dalam pengumpulan data . Menurut Sugiyono (2012:145) : :Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.”

1. Data Sekunder

 Menurut Sugiyono (2011:12) : “Data sekunder adalah sumber data penelitian di mana subjeknya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian”. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder diperoleh dari laporan Kantor Distrik Navigasi Kelas III Pontianak, sesuai masalah yang diteliti.

**Populasi dan Sampel**

1. Populasi

 Menurut Sugiyono (2012:115) : “Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai instalasi sarana bantu navigasi pelayaran (SBNP) yang berjumlah 47 orang.

1. Sampel

 Menurut Sugiyono (2012:116) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel adalah dengan teknik Sampling Jenuh.

 Menurut Sugiyono (2012:119) : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus di mana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

 Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai instalasi sarana bantu navigasi pelayaran (SBNP) yang berjumlah 47 orang.

**Variabel Penelitian**

1. Stress Kerja

 Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:157) : “Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

1. Kinerja Pegawai

 Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) : “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

**Pengukuran Variabel Penelitian**

 Untuk mengukur stress kerja karyawan maka perlu dilakukan penilaian terhadap pendapat responden dengan menggunakan skala likert.

 Menurut Sugiyono (2012:93) : “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Pilihan tehadap masing-masing jawaban untuk tanggapan responden atas dimensi stress (X) dan kinerja (Y) diberi skor sebagai berikut : (a) bobot nilai 5 berarti sangat setuju (b) bobot nilai 4 berarti setuju (c) bobot nilai 3 kurang setuju (d) bobot nilai 2 berarti tidak setuju (e) bobot nilai 1 berarti sangat tidak setuju.

**Uji Instrumen**

1. Uji Validitas

 Menurut Sugiyono (2012:133) : “Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan syarat minimum r=0,3 maka item pernyataan dikatakan valid dan dapat diukur.” Pengujian ini dilakukan dengan teknik *korelasi product moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$rxγ=\frac{N\sum\_{}^{}xγ-(\sum\_{}^{}x)(\sum\_{}^{}γ)}{\sqrt{\{N\sum\_{x}^{}²}-(\sum\_{}^{}x)²\}\{N\sum\_{y}^{}²-(\sum\_{}^{}y)²\}}$$

Keterangan :

N : Jumlah sampel uji

Σx : Skor tiap item

Σy : Skor total

rxy : Nilai keseluruhan

1. Uji Reliabilitas

 Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2009:228) : “Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran”. Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap.

 Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *cronbach alpha* sebagai berikut :

$$r=\left[\frac{k}{(k-1)}\right]\left[1-\frac{\sum\_{}^{}σ\frac{2}{b}}{σ\frac{2}{t}}\right]$$

 Apabila koefisien cronbach alpha $\left(r\_{11}\right)$ ≥ 0,7 maka dapat dikatakan instrument tersebut reliabel.

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Menurut Riduwan (2007:145) : “Analisis regresi linear sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat variabel x terhadap variabel y”.

 Menurut Sujarweni (2012:83) : “Regresi linear sederhana merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan satu variabel independen”. Bentuk rumus regresi linear sederhana adalah :

$$Y=a+bX$$

Keterangan :

Y = variabel y (kinerja pegawai) a = konstanta

X = variabel x (stress kerja) b = koefisien regresi

**Koefisien Korelasi Sederhana**

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel maka data yang diperoleh diolah dengan menggunakan rumus koefisien korelasi sederhana menurut (Ridwan dan Sunarto 2009:80) sebagai berikut :

$$rᵪᵧ=\frac{n\sum\_{}^{}XiYi-(\sum\_{}^{}Xi)(\sum\_{}^{}Yi)}{\sqrt{(n\sum\_{}^{}Xi²-(\sum\_{}^{}Xi)²(n\sum\_{}^{}Yi²-(\sum\_{}^{}Yi)²)}}$$

 Pada hakekatnya, nilai r dapat bervariasi dari -1 melalui 0 hingga +1. Bila r=0 atau mendekati, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali. Bila r=+1 atau mendekati 1 maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif dan sangat kuat sekali. Bila r=-1 atau mendekati -1, maka korelasinya dikatakan sangat kuat dan negatif.

**Koefisien Determinasi (R²)**

 Analisis Koefisiensi Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel X berpengaruh terhadap variabel dependen Y yang dinyatakan dalam persentase. Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus berikut menurut Riduwan dan Sunarto (2007) :

$$KD=(r)^{2 }x 100\%$$

Keterangan :

KD = Seberapa persen perubahan variabel Y dipergunakan oleh X

r² = Kuadrat koefisien korelasi

**Uji f**

Uji f Menurut Ir. Syofian Siregar, M.M (2013:390) : Untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan maka dilakukan uji f. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

H0 : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi hubungan stress kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi hubungan stress kerja terhadap kinerja pegawai.

 Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah :

1. Jika $f\_{hitung}$ $\leq $ $f\_{tabel}$ maka $H\_{0}$ diterima
2. Jika $f\_{hitung}$ $>$ $f\_{tabel}$ maka $H\_{0}$ ditolak

HASIL DAN KESIMPULAN

**Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden (30%) berumur 46 – 50 tahun, sebagian besar responden (94%) mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK, semua responden (100%) sudah menikah, sebagian besar responden (34%) mempunyai tanggungan keluarga 3 orang, sebagian besar responden (28%) mempunyai pangkat/golongan II/b, sebagian besar responden (38%) mempunyai masa kerja 5-10 tahun.
2. Persamaan Regresi Linear Sederhana diperoleh Y=88,669+0,022 X yang artinya 88,669 berarti jika stress kerja (X) sama dengan nol maka kinerja (Y) akan 88,669 satuan dan 0,022 berarti setiap kenaikan satu satuan X maka Y akan naik sebesar 0,022 satuan.
3. Hasil Koefisien Korelasi Sederhana diperoleh nilai korelasi antara stress kerja dan kinerja sebesar 0,488 berarti pasangan data variabel stress kerja dan variabel kinerja pegawai memiliki korelasi linear positif yang rendah, nilai korelasi ini tergolong rendah sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang rendah antara stress kerja dan kinerja pegawai.
4. Hasil Koefisien Determinasi/ R square sebesar 0,238. dengan demikian variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja sebesar 23,8%. Sedangkan sisanya 76,2% diterangkan oleh variabel di luar model persamaan regresi dalam penelitian ini.
5. Hasil Uji F Pada pengujian hipotesis ini H1 diterima yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas sig. < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan dalam memprediksi hubungan stress kerja dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda

Hadari Nawawi, et.al. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : UGM Press

Henry Simamora. (1995). *Psikologi Sosial. Bandung* : Eresco

Naresh K. Malhotra. (2010). *Marketing Research* . An Applied Orientation Sixth Edition Pearson Education.

Ridwan. (2007). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung : Afabeta.

Ridwan dan Sunarto. 2009. *Pengantar Statistik untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Siregar, Syofian.2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif* . Bandung : Alfabeta.

Sukmadinata, Nana syaodih. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Sujarweni, V. Wiratna. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.