HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL TEMAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN JOMBANG

Alan Darmasaputra
Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidkan, Universitas Negeri Surabaya
e-mail : Alan_darma@ymail.com

Satiningsih
Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidkan, Universitas Negeri Surabaya
e-mail : Saty_nov@yahoo.com

Abstract: *This study aims to identify and analyze whether or not the correlation between social support with the performance of employees in the Office of the District Jombang. This study is a type of correlational research. The subjects were employees who worked in the Office of the District Jombang. Amount of research subjects was 30 employees. An Analytical technique used in this study is simple regression analysis with the help of IBM SPSS v.20 progam. Based on the hypothesis testing was done by using simple regression analysis, correlation results obtained for 0.821 at significance level p = 0.01, (p> 0.05). These results suggest that the hypothesis (H_a) is denied that social support has no meaning or no relationship to performance.*
Keywords *: Employee, Social Support, Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya hubungan antara dukungan sosial teman kerja kinerja kerja di Kantor Kecamatan Jombang. Penelitian ini merupakan tipe penelitian korelasional. Subjek penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Jombang. Jumlah subjek penelitian ini 30 orang pegawai. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan progam *IBM SPSS v.20*. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisa regresi sederhana, diperoleh hasil korelasi sebesar 0,821 pada taraf signifikansi p = 0,01, (p > 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis (H_a) ditolak yang artinya dukungan sosial tidak memiliki atau tidak terdapat hubungan dengan kinerja.
Kata kunci : Pegawai, Dukungan Sosial, Kinerja

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan potensi yang besar bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan Robbins (Reza, 2010). Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor penentu keberlangsungan organisasi tersebut. Di sini pengelolaan sumber daya sangat penting mendapat perhatian dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dikarenakan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam organisasi terkadang masih dianggap sebagai salah satu faktor produksi dan bukan sebagai aset yang berharga melainkan hanya sebagai mitra kerja organisasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di dalam organisasi mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi.

Dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kegiatan pembangunan yang sedang berkembang saat ini, terlihat tuntutan tugas bagi semua pihak yang turut terlibat di dalamnya. Hal tersebut menyebabkan banyaknya aktivitas yang harus dilakukan dalam rangka memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi. Faktor pegawai merupakan salah satu faktor yang harus mendapat perhatian, dimana peranan pegawai sangatlah penting artinya dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi agar terciptanya kinerja yang maksimal. Data di lapangan menunjukkan (Tempo, 2012), Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memperkirakan 40 persen dari 4,7 juta pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia memiliki kinerja buruk dan akan diminta menjalani pensiun dini. Wakil Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Eko Prasojo (Tempo, 2012) mengatakan :

> *"Pemerintah akan melakukan mekanisme uji kompetensi bagi PNS di seluruh jajaran. Itu untuk mengukur kinerja mereka apakah layak dipertahankan atau tidak, kami tengah siapkan mekanismenya..."*

Data yang diperlihatkan oleh Kecamatan Jombang menyebutkan bahwa dari 30 orang pegawai, didapati 14 orang pegawai yang memiliki kinerja yang buruk. Kinerja buruk tersebut antara lain, tidak tepat dalam membuat laporan dikarena kurangnya komunikasi antar pegawai, disamping itu juga kemampuan yang dimiliki rendah. Hal itu membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal, adanya

permasalahan yang ada di Kecamatan ini dirasakan pula oleh Kepala Kecamatan dan masyarakat umum. Data observasi yang dilakukan di Kecamatan Jombang juga mendukung hal tersebut, dengan diketahui bahwa sebagian besar pegawai kurang bekerja sama dalam menjalankan tugasnya.

Apabila ada salah satu pegawai yang kesulitan dalam pekerjaan dan meminta bantuan pegawai lain, sikap pegawai yang dimintai bantuan terlihat malas untuk membantu. Selain itu, hubungan sosial para pegawai kurang harmonis, terlihat sikap para pegawai yang suka berkelompok tidak menyatu bersama-sama dengan pegawai lainnya dan adanya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki instansi. Atas dasar observasi ini dapat diketahui bahwa antara pegawai satu dengan lainnya kurang mendukung. Dukungan sosial yang berasal dari teman kerja diharapkan dapat memotivasi pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja yang lebih maksimal.

Lebih lanjut Bastian (Fahmi, 2010) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ progam/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Menurut Setiyawan dan Waridin (Reza, 2010) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Setiap pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Berkaitan dengan dukungan sosial, manusia sebagai makhluk sosial dituntut kemampuannya untuk dapat berhubungan dengan orang lain. Hubungan antar personal merupakan salah satu ciri khas kualitas kehidupan manusia. Manusia memerlukan keberadaan orang lain untuk saling memberi penilaian, membantu, mendukung dan bekerjasama dalam menghadapi tantangan kehidupan. Bantuan kelompok individu terhadap individu lain atau kelompok lain disebut dukungan sosial. Menurut Winnubst dkk (Smet, 1994) dukungan sosial lebih cenderung dianggap sebagai kognisi individual yang berawal dari segi gejala lingkungan yang obyektif dan dukungan sosial merupakan persepsi perseorangan terhadap dukungan potensial atau sebagai *perceived helpfulness and supportivenes*. Hubungan antar personal yang menimbulkan seseorang membutuhkan pertolongan, dukungan, dan kerja sama dengan orang lain akan memberikan dukungan sosial pada individu yang bersangkutan.

Dukungan sosial menurut Corsini (Prayitno, 2005) adalah keuntungan yang didapat individu melalui hubungan dengan orang lain. Individu yang mempunyai hubungan yang dekat dengan individu lain seperti keluarga atau teman akan meningkatkan kemampuannya dalam mengelola masalah-masalah yang dihadapi setiap hari. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut di atas timbul permasalahan yaitu kinerja yang dimiliki pegawai cenderung menurun, hal ini dapat diketahui perilaku pegawai yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, seperti tidak masuk kerja tanpa alasan, datang terlambat, membuat laporan kerja tidak tepat waktu, dan memberikan pelayanan yang kurang memuaskan pada masyarakat sebagai anggota. Di sisi lain, dalam kegiatan kerja pegawai kurang mendapat dukungan teman kerja. Karena masing-masing individu mementingkan kepentingan pribadinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2010) "Hubungan Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial dengan Persepsi Perubahan Organisasi". Penelitian ini memiliki tiga variabel, yaitu Persepsi Perubahan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan dukungan sosial berpengaruh terhadap persepsi perubahan organisasi. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja dan dukungan sosial maka semakin baik persepsi karyawan terhadap perubahan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Maslihah (2011) "Studi Tentang Hubungan Dukungan Sosial, Penyesuaian Sosial di Lingkungan Sekolah dan Prestasi Akademik Siswa SMPIT ASSYFA *BOARDING SCHOOL* Subang Jawa Barat ". Penelitian ini memiliki tiga variabel, yaitu Dukungan Sosial,

Penyesuaian Sosial dan Prestasi Akademik. Penelitian ini memiliki makna bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi akademik siswa SMPIT Assyfa *Boarding School* Subang dengan dukungan sosial orang tua.

Penelitian yang dilakukan oleh Ristianti (2008) "Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Identitas Diri Pada Remaja di SMA Pusaka 1 Jakarta". Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu Dukungan Sosial dan Identitas diri. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial teman sebaya dengan identitas diri pada remaja di SMA Pusaka 1 Jakarta.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan rancangan korelasional. Variabel yang diteliti adalah dukungan sosial sebagai variabel bebas 1 (X) dan kinerja sebagai variabel terikat (Y).

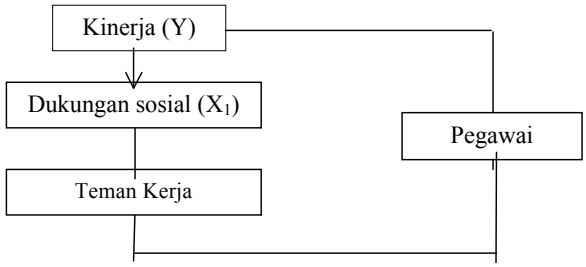
Dukungan sosial yaitu dukungan yang mengacu pada kesenangan yang dirasakan, penghargaan akan kepedulian atau membantu orang menerima dari orang-orang atau kelompok lain, House (Smet, 1994). Davis dan Newstroom (1993) berpendapat bahwa dukungan sosial merupakan jaringan aktivitas, interaksi, dan hubungan yang memberi pegawai kepuasan akan kebutuhan-kebutuhan penting. Tipe dukungan sosial tersebut yaitu instrumental atau bantuan tugas, informasi, evaluasi atau penilaian dan emosional.

Sedarmayanti (2009) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedarmayanti (2009) memberikan pengertian kinerja sebagai " *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period* ". Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Subyek

Penelitian ini dilakukan kepada 30 orang pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Jombang, Jalan Dr. Soetomo No. 17 Jombang. Digambarkan berdasarkan usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Pengambilan data dilaksanakan setelah pegawai Kecamatan Jombang melaksanakan rapat sehingga proses pelaksanaan pengambilan data dapat dilakukan secara efisien.

Kerangka Berfikir



Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_a : Ada hubungan antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jombang.

Analisa Data

Suryabrata (1998), menyatakan bahwa analisis data merupakan langkah yang paling kritis dalam penelitian. Analisis data adalah suatu cara yang digunakan untuk mengolah atau menganalisis data hasil penelitian yang selanjutnya dicari kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh.

Sesuai dengan judul, perumusan masalah, dan hipotesis penelitian maka analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, Menurut Uyanto (2009) Analisis regresi sederhana merupakan suatu teknik parametrik yang digunakan untuk memprediksi nilai suatu variabel dependen (Y) berdasarkan nilai variabel independen (X).

Persamaan regresi sederhana dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a - bX$$

Keterangan :

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprekdisikan.

a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk memudahkan penghitungan digunakan program *IBM SPSS (Statistical Product and Service Solution) Statistics* versi 20.0 *for windows*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah mempergunakan skala, Secara umum prosedur penyusunan skala adalah memilih aitem, melakukan uji coba, dan melakukan analisa untuk dapat menyeleksi aitem yang benar-benar baik, hampir sama dengan penyusunan skala yang lain, penyusunan skala kinerja dan skala dukungan sosial mengadopsi prosedur penyusunan dalam skala Linkert. Responsi dianalisa untuk mengetahui aitem-aitem mana yang sangat batasan antara skor tinggi dan skor rendah dalam skala total. Skor dalam ketiga skala ini diberikan berdasarkan tinggi rendahnya perilaku dan

UNESA Universitas Negeri Surabaya

keyakinan individu yang sesuai dengan butir pernyataan. Pada skala ini terdapat empat pilihan jawaban atas pernyataan yang ada, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,043[a]	,002	-,034	7,292

a. Predictors: (Constant), Dukungan_sosial_X

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi sederhana (R) sebesar 0,043 di atas menyatakan kontribusi hubungan antara variabel dukungan sosial dengan kinerja, dapat dikatakan bahwa kontribusi hubungan antara variabel-variabel kinerja dengan variabel dukungan sosial sebesar 0,043. Sedangkan nilai koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,002 yang memiliki arti sebesar 0,2% dukungan sosial memiliki hubungan dengan kinerja, selanjutnya variabel lain yang tidak diukur oleh peneliti memiliki hubungan sebesar 99,8%.

Tabel 2. Ringkasan Anareg Linier Sederhana

Tabel 2. Ringkasan Anareg Linier Sederhana

Sumber	jk	db	Rk	F empirik	F teoritis	Interpretasi
Regresi	2,758	1	2,758	,052	22,8(5%)	Tidak Signifikan
Residu	1488,708	28	53,168		63,85(1%)	Tidak Signifikan
Total	1491,467	29	-			

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa besar hubungan antara kinerja dengan dukungan sosial mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,043. Hubungan dukungan sosial dengan kinerja bersifat positif yang dapat dilihat memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,043, hubungan bersifat positif yang artinya memiliki hubungan searah. Artinya apabila individu dengan dukungan sosial tinggi maka kinerja juga tinggi, sedangkan apabila individu dengan dukungan sosial rendah maka kinerja juga rendah.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel dukungan sosial sebesar 0,821 yang berarti nilainya di atas 0,05 menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial tidak memiliki hubungan atau tidak ada hubungan dengan variabel kinerja. Dengan demikian hipotesis (H_a) ditolak yang artinya dukungan sosial tidak ada hubungan dengan kinerja.

Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan regresi sederhana dijabarkan di atas, didapatkan hasil bahwa dukungan sosial dengan kinerja memiliki hubungan yang signifikan. Terbukti dari taraf signifikansi yang menunjukkan nilai sebesar 0,821. Coyne & Downey (Smet, 1994) membeberkan dukungan sosial sehubungan dengan hubungan-hubungan intim. Selain itu, mereka juga berdalih bahwa hubungan yang bermutu kurang baik (yaitu banyak pertentangan) jauh lebih banyak mempengaruhi kekurangan dukungan yang dirasakan daripada tidak ada hubungan sama sekali. Seperti contohnya: ketika seseorang pegawai membutuhkan bantuan untuk menunjang pekerjaannya, rekan kerja cenderung menghiraukannya.

Berdasarkan hasil analisis, pegawai mayoritas memiliki dukungan sosial dengan kategori rendah. Pegawai yang tergolong memiliki dukungan sosial dengan kategori rendah sebesar 11 orang atau 36,67% sedangkan yang memiliki dukungan sosial dengan kategori tinggi sebesar 19 orang atau 63,33%. Menurut Winnubst dkk (Smet, 1994) dukungan sosial lebih cenderung dianggap sebagai kognisi individual yang berawal dari segi gejala lingkungan yang obyektif dan dukungan sosial merupakan persepsi perseorangan terhadap dukungan potensial atau sebagai *perceived helpfulness and supportivenes*. Hal ini mengindikasikan bahwa apa yang terjadi pada pegawai Kantor Kecamatan Jombang adalah para pegawai merasakan kurangnya pemberian dukungan sosial yang diterima dari lingkungan kerja yang terdiri dari atasan, rekan kerja. Dengan kata lain pegawai Kantor Kecamatan Jombang menilai negatif tentang dukungan sosial yaitu mengartikan bahwa pegawai mempersepsi bahwa dukungan sosial yang diberikan tidak dapat diterima dan dirasakan dengan baik karena kurang sesuai dengan kebutuhannya. Hal ini sangat mempunyai pengaruh yang cukup besar pada kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jombang.

Menurut Mangkuprawira dan Vitayala (2007) menyatakan bahwa kinerja pada diri seseorang pegawai tidak terlepas dari adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik pegawai (individu) atau sumber daya manusia dan faktor ekstrinsik (kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional). Berdasarkan kelima faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Individu menjadi salah satu faktor yang penting dalam terbentuknya unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap pegawai.

Efektifitas kinerja yang muncul di permukaan dewasa ini ditunjang oleh kemampuan pegawai di dalam suatu organisasi atau instansi yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang maksimal dari pegawai tersebut. Hal tersebut didukung oleh Keith David (Mangkunegara, 2001) yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Selain itu Sedarmayanti (2009), menambahkan bahwa dengan adanya peningkatan kinerja pegawai maka secara tidak langsung mereka telah memperbaiki pekerjaannya.

UNESA Universitas Negeri Surabaya

Faktor-faktor sampingan tersebut di atas memiliki hubungan yang lebih besar. Inilah yang menyebabkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Kecamatan Jombang dapat ditarik kesimpulan bahwa dukungan sosial tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jombang dengan kata lain H_a ditolak. Nilai hubungan yang positif menandakan bahwa dukungan sosial searah dengan kinerja, semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi pula kinerja, Sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka kinerja juga semakin rendah. Variabel dukungan sosial memiliki kontribusi sebesar 0,2 % dalam hubungannya dengan kinerja pada pegawai Kecamatan Jombang. Sedangkan sisanya sebesar 99,8% ada hubungannya dengan faktor lain. Faktor lain yang memiliki hubungan lebih besar inilah yang menyebabkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kinerja.

SARAN

Pihak Kecamatan Jombang hendaknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik intrinsik maupun ekstrinsik, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai. Apabila ada kelanjutan dari penelitian ini, disarankan pada peneliti selanjutnya hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti Faktor lingkungan kerja, faktor sosial budaya, faktor lingkungan kerja yang meliputi beban kerja yang berlebihan, konflik peran, desain organisasi atau birokrasi, kepemimpinan dan pengawasan.

DAFTAR PUSTAKA

Davis K dan Newstroom, J.W, 1993. *Perilaku dalam Organisasi.* Alih Bahasa : Dharma. Jakarta : Erlangga.

Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja (teori dan aplikasi)*. Bandung : Alfabeta.

Handayani. 2010. Hubungan Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial dengan Persepsi Perubahan Organisasi. *Jurnal Insan Psikologi*. Vol. 12, No. 3.

Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Mangkuprawira dan Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.* Bogor : Ghalia Indonesia.

Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Maslihah, Sri. 2011. Studi tentang Hubungan Dukungan Sosial, Penyesuaian Sosial di Lingkungan Sekolah dan Prestasi Akademik Siswa SMPIT Assyfa *Boarding School* Subang Jawa Barat . *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 10, No. 2.

Prayitno, A.T. 2005. Hubungan antara dukungan sosial dan self efficacy pada tuna rungu. *Skripsi* tidak diterbitkan. Semarang: Unika.

Reza, A.R. 2010. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. *Tesis* tidak diterbitkan. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ristianti, Amie. 2008.Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Identitas Diri Pada Remaja di SMA Pusaka 1 Jakarta. *Jurnal Psikologi* Vol. 6, No. 2.

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung : PT Refika Aditama.

Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan.* Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.

Suryabrata, S. 1998. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rajawali

Tempo.co. 2012. Kinerja Buruk, 40 Persen PNS Diminta Pensiun Dini (*Online*). (http://www.tempo.co/read/news/2012/03/21/173391746/Kinerja-Buruk-40-Persen-PNS-Diminta-Pensiun-Dini, diakses pada tanggal 09 Oktober 2012).

Uyanto, Stanislaus S. 2009. *Pedoman Analisis Data Dengan SPSS edisi ketiga.* Yogyakarta : Graha Ilmu

UNESA Universitas Negeri Surabaya

UNESA
Universitas Negeri Surabaya