

POSITIVE ORGANIZATION BEHAVIOR PENGARUNGNYA TERHADAP KINERJA PT PLN (PERSERO) UPT PADANG

NILA MARDIAH
UIN Imam Bonjol Padang
nilamardiah@uuinib.ac.id

HARI CHANDRA
UIN Imam Bonjol Padang
harichandra@uini.ac.id

AYU MONNICA AGER SALYM
UIN Imam Bonjol Padang

ABSTRACT

This study aims to analyze positive organizational behavior consisting of emotional intelligence, positive communication and work happiness and its effect on the performance of employees of pt pln (persero) upt padang. Source of data by distributing questioners to pln employees related to the variables studied and then processed with spss using the t test to see the effect of variable x on y, and ji f see the effect of x on simultaneously. . From the processed data results reveal that emotional intelligence has a positive effect on employee performance, then positive communication and work happiness have a positive effect on the performance of pt pln employees.

Keywords: Positif Organization Behavior, Kecerdasan Emosi, Komunikasi Positif, Kebahagiaan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan sangatlah perlu atau penting, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja itu sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Dalam kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu *positive organization behavior* (POB)

Dengan adanya *positive organization behavior* (POB) diharapkan karyawan dapat lebih menyatu dengan lingkungan kerja. Dasar *positive organization behavior* (POB) adalah perwakilan dari cara berpikir, orientasi nilai, dan bentuk penelitian organisasi. *Positive organization behavior* (POB) berfokus pada dinamika organisasi yang memimpin kepada perkembangan kekuatan manusia, memacu vitalitas perkembangan dan kemajuan karyawan perusahaan serta mengelola kinerja individu dalam organisasi.

Positive organization behavior (POB) merujuk pada penelitian dan penerapan yang berorientasi *positive* dengan kekuatan sumber daya manusia dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan efektif dikelola untuk perbaikan atau peningkatan kinerja di tempat kerja saat ini. (kaswanan, 2018)

PT PLN (Persero) adalah perusahaan milik negara yang bergerak dibidang ketenaga listrik baik dari mulai mengoperasikan pembangkit listrik sampai dengan melakukan transmisi kepada masyarakat di seluruh wilayah Indonesia. Jumlah karyawan 2018 berjumlah 195 orang dan sampai dengan April 2019 berkurang menjadi sebanyak 176 orang terdiri dari 46 orang di kantor UPT Padang, 130 Orang di 5 (lima) Tragi

Pencapaian kinerja selama 5 (Lima) tahun terakhir secara keseluruhan termasuk UPT dan 5 tragi tersebar dapat dilihat dari tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan Tahun 2013-2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Produk dan Layanan	36,98	-	-	-	-
Pelayanan Pelanggan	-	-	-	-	-
Kinerja Utama	-	31,22	42,26	37	21,75
Bisnis Internal	24,98	20	17,47	36,59	26,46
SDM	10	8	10	9,80	9
Keuangan dan Pasar	12,93	16,75	16,63	14,73	17,24
Kepemimpinan	3,42	-	-	-	-
Kepatuhan		8	6	5,47	5,90
TOTAL NILAI	88,3	88,97	92,36	93,69	80,35
Kategori	PLN K-2	PLN K-2	PLN K-1	PLN K-1	PLN K-2

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dari tahun 2013 sampai 2017 mengalami fluktuasi atau tidak stabil. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan menyatakan bahwa salah satu yang menjadi masalah dalam bekerja bagi nya adalah beban kerja yang berat, komunikasi yang kurang baik di lingkungan kerja baik antara sesama rekan sejawat maupun komunikasi dengan atasan, selain itu lingkungan kerja yang tida memberi rasa aman karyawan dalam bekerja.

Permasalahan daiatas merupakan permasalahan yang umum terjadi di beberapa perusahaan. Perusahaan harus mencari solusi terkait dengan permasalahan tersebut agar tidak terjadi keberlanjutan masalah kedepannya, sehinnnga tidak memberikan dampak pada kinerja perusahaan secara menyeluruh. Pemecahan masalah tidak hanya berkaitan dengan perbaikan system pekerjaan karena tidak selamanya perbaikan sistem pekerjaan memberikan dampak yang efektif terhadap perbaikan kinerja perusahaan, tetapi juga berkaitan dengan perbaikan psikologis karyawan.

Salah satunya dengan perilaku positif dalam perusahaan. Organisasinya penuh dengan janji dan para manajernya selalu bersikap positif, mengejar kinerja tinggi bukan dengan memanipulasi orang, tetapi dengan menghormati mereka (Gardner & Schermerhorn, 2004)

Selain itu penelitian tentang yang dilakukan oleh (Kim et al., 2019) fokus pada perspektif positif proaktif sehubungan dengan kekuatan dan nilai dari setiap karyawan, bukannya menentukan kelemahan dan perilaku disfungsional individu. Dalam mengadaptasi kerangka kerja kepositifan pada organisasi olahraga, penelitian ini tidak hanya memberikan bukti empiris yang memperluas pemahaman kita tentang operasi organisasi olahraga dan potensi kekuatan karyawan, tetapi juga bukti bahwa perilaku organisasi dan modal psikologis adalah konsep yang cocok untuk menyelidiki masalah pekerjaan yang dihadapi organisasi olahraga.

Dari permasalahan diatas maka disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Perilaku Positif di PLN UPT Padang dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dimana bentuk perilaku positif organisasi yang akan dibahas yaitu berkaitan dengan kecerdasan emosi karyawan, komunikasi dan kebahagiaan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. KINERJA

Pengertian Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Anwar, 2005)

Indikator kinerja (Burso, 2018)

- 1) Kuantitas keluaran
- 2) Kualitas keluaran (semakin berkualitas semakin baik)

- 3) Kehadiran ditempat kerja
- 4) Sikap kooperatif didalam organisasi atau kerjasama antar karyawan

2. POB (Positif Organization Behavior)

Positive organization behavior adalah kajian dan penerapan kekuatan sumber daya manusia yang berorientasi positive dan kapasitas psikologi yang bisa diukur, dikembangkan, dan secara efektif dikelola atau perbaikan atau peningkatan kinerja ditempat kerja saat ini (Kaswan, 2018)

Beberapa variabel dalam Perilaku Positif Organisasi antara lain

1) Kecerdasan Emosi di tempat Kerja

Pengertian Kecerdasan Emosi

Menurut Mayer dan Salovey kecerdasan emosi melibatkan kemampuan memersepsi secara akurat, menilai dan mengekspresikan emosi, kemampuan mengakses atau menghasilkan perasaan ketika emosi itu memfasilitasi pikiran: kemampuan memahami emosi dan pengetahuan emosional; kemampuan untuk mengatur emosi untuk mempromosikan pertumbuhan emosi dan intelektual (Kaswan, 2018)

Indikator Kecerdasan Emosi Daniel Goleman dalam (dalam Desmita, 2005) Mengklasifikasikan kecerdasan emosional menjadi lima komponen penting yaitu: mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan

2) Komunikasi Organisasi Positif

Pengertian komunikasi organisasi positif : komunikasi merupakan salah satu aspek terpenting namun juga kompleks dalam kehidupan manusia. Manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukannya dengan manusia lain, baik yang sudah dikenal maupun yang tidak dikenal sama sekali (Morrison, 2013)

Indikator komunikasi organisasi (Arif, , 2011)

- a. Arus Komunikasi Vertikal dari Atas ke Bawah
- b. Arus Komunikasi Vertikal dari Bawah ke Atas

c. Arus Komunikasi Horisontal

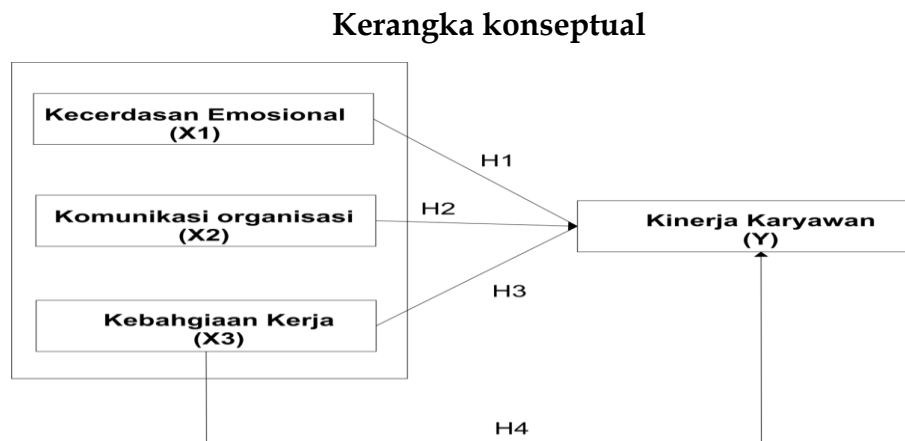
3) Kebahagiaan Kerja

Pengertian Kebahagiaan Kerja Price-Jones menyatakan (Kaswan, 2018) “Happiness at work is a mindset which allows you to maximize performance and achieve your potential. You do this by being mindful of the highs and lows when working alone or with others” definisi tersebut menjelaskan kebahagiaan kerja merupakan pola pikir (*mindset*) yang memungkinkan kita memaksimalkan kinerja (*performance*) dan mencapai potensi

Indikator kebahagiaan kerja: (Siska, 2011)

- a. *Mindset*
- b. Potensi
- c. *Mindfulness*
- d. Keseimbangan

Kerangka konseptual



METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah tipe penelitian di mana data yang dikumpulkan adalah data kuantitatif atau jenis data lain yang dapat dikuantitaskan, dan diolah dengan menggunakan teknik statistik

2. Jenis Data dan Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan tentang pengaruh *positive organization behavior*, kecerdasan emosi, komunikasi organisasi, dan kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Padang. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data karyawan PT. PLN (Persero) UPT Padang.

3. Populasi dan Sampel

1. Populasi Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. PLN (Persero) UPT Padang yang berjumlah 46 orang karyawan.

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh atau sensus yang merupakan *samplenon probability*. Sampling jenuh adalah teknik penentuan *sample* bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample yaitu yang berjumlah 46 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Data

1) Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kecerdasan emosi (X1), komunikasi organisasi (X2) dan kebahagiaan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardiz	t	Sig.
	Coefficients		ed		
			Coefficient		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.002	3.856		.519	.606
KecerdasanEmosi	.283	.134	.289	2.108	.041
1 KomunikasiOrgani sasi	.358	.175	.260	2.052	.046
KebahagiaanKerja	.526	.206	.332	2.556	.014

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: data primer diolah (2019)

Dari tabel diatas, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 2.002 + 0,283X_1 + 0,358X_2 + 0,526X_3 + \varepsilon$$

2) Pengujian Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat. Ho ditolak, Ha diterima atau hipotesis alternatif diterima, berarti secara sendiri-sendiri variabel bebas tidak mempunyai variabel terikat

Hasil Uji T

	Model	T	Sig.
	(Constant)	.519	.606
1	KecerdasanEmosi	2.108	.041
	KomunikasiOrganisasi	2.052	.046
	KebahagiaanKerja	2.556	.014

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: data primer diolah (2019)

3. Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.359	1.892

a. Predictors: (Constant), KebahagiaanKerja, KomunikasiOrganisasi, KecerdasanEmosi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: data primer diolah (2019)

Tabel diatas menjelaskan nilai *R square* adalah sebesar 0,359. Hal ini berarti kontribusi atas kecerdasan emosi, komunikasi organisasi dan kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 35,9% sedangkan 64,1 % lainnya adanya kontribusi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari analisis regresi linear berganda.

A. Pembahasan dan Diskusi

1. Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini terdapat bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Padang. Berdasarkan hasil perhitungan dimana nilai signifikan kecerdasan emosi $0,041 < \alpha 0,05$ dan diketahui $T_{hitung} 2,108 > \text{dari } T_{tabel} 2,015$ maka kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Padang. Nilai yang signifikan ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Padang. Semakin bagus kecerdasan emosi seseorang maka akan semakin tinggi tingkat kinerja orang tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terlihat bahwa semakin bagus kecerdasan emosi yang dirasakan oleh seseorang maka akan semakin mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Seperti survey penelitian yang saya lakukan dengan pernyataan yang saya berikan terhadap karyawan bahwa “dengan mengenali emosi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan” jawaban yang diberikan oleh responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Sedangkan pernyataan pada sub indikator lainnya seperti mengelola emosi dengan pernyataan bahwa “dengan mengelola emosi atau mengungkapkan segala sesuatu yang dirasakan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Pada pernyataan ini responden lebih dominan memberikan jawaban setuju.

Dengan memotivasi diri dan orang lain juga penting bagi kecerdasan emosi seseorang. Pernyataan pada “motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan” pada pernyataan ini bahwa responden juga lebih dominan memberikan jawaban setuju.

Empati kepada orang lain sangatlah penting bagi pengembangan karakter seseorang. Kemudian pernyataan “ empati pada perasaan orang lain dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan” pada pernyataan ini bahwa responden lebih dominan memberikan jawaban setuju.

Dan dengan membina hubungan dengan orang lain akan membuat hidup jadi lebih damai, tentram dan aman, membuat suasana jadi lebih nyaman. Pada pernyataan “dengan membina hubungan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan” responden juga memberikan jawaban setuju. Artinya dapat disimpulkan bahwa semua indikator kecerdasan emosi secara bersamaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.

2. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini terdapat bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dimana nilai signifikan Komunikasi organisasi $0,046 <$ dari $\alpha 0,05$ dan diketahui $T_{hitung} 2,052 >$ dari $T_{tabel} 2,015$ maka Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Padang. Nilai yang signifikan ini menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Padang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah saya lakukan terlihat bahwa semakin baik komunikasi dalam organisasi maka akan semakin mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Seperti survey penelitian yang saya lakukan dengan pernyataan yang saya berikan terhadap karyawan bahwa “komunikasi vertikal dari atas ke bawah atau ketika pimpinan mengirim pesan kepada karyawan tetapi tidak memberikan *feedback* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan” rata-rata responden menjawab setuju.

Arus komunikasi vertikal dari bawah ke atas adalah karyawan dapat mengemukakan pendapat dan ide-ide yang ia ketahui. Pernyataan bahwa

“ arus komunikasi vertikal dari bawah ke atas dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan” respondens dominan menjawab setuju.

Dan arus komunikasi horizontal adalah ketika pimpinan memberikan perintah dan karyawan bebas berpendapat, memberikan saran dan ide-idenya. Pada pernyataan bahwa “ arus komunikasi horizontal berpengaruh terhadap kinerja karyawan” respondens juga dominan menjawab setuju. Artinya dapat disimpulkan bahwa semua indikator komunikasi organisasi secara bersamaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang

3. Pengaruh Kebahagiaan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini terdapat bahwa Kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dimana nilai signifikan Kebahagiaan kerja $0,014 <$ dari α $0,05$ dan diketahui T_{hitung} $2,556 >$ dari T_{tabel} $2,015$ maka Kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Padang. Nilai yang signifikan ini menunjukkan bahwa peningkatan Kebahagiaan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Padang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah saya lakukan terlihat bahwa semakin bahagia seseorang maka akan semakin mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Seperti survey penelitian yang saya lakukan dengan pernyataan yang saya berikan terhadap karyawan bahwa “ dengan *mindset* dapat mempengaruhi kinerja karyawan” rata-rata responden menjawab setuju.

Potensi adalah kemampuan khusus yang dimiliki setiap orang. Pernyataan bahwa “ dengan potensi yang dimiliki dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan” respondens juga dominan menjawab setuju. Mindfulness adalah sikap kesadaran penuh akan diri saat ini, melakukan yang terbaik untuk menua timbal balik dimasa depan. Pernyataan bahwa “

Mindfulness dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan” respondens juga dominan menjawab setuju.

Dan keseimbangan adalah kemampuan untuk bertahan apabila ditempatkan diberbagai posisi. Pernyataan bahwa “ keseimbangan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan” rata-rata respondens menjawab setuju. Artinya dapat disimpulkan bahwa semua indikator kebahagiaan secara bersamaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.

KESIMPULAN

Temuan penelitian mengungkapkan kecerdasan emosi, komunikasi positif dan kebahagiaan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil temuan penelitian dapat diindikasikan bahwa kecerdasan emosional karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya jika karyawan memiliki kecerdasan emosi yang baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja, dan sebaliknya. Kemudian komunikasi positif dalam organisasi yang baik berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, dan kebahagiaan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kinerja. Jadi perusahaan peningkatan kecerdasan emosi, komunikasi positif dan kebahagiaan kerja karyawan bisa dijadikan sebagai upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gardner, W. L., & Schermerhorn, G. J. R. (2004). Unleashing individual potential: Performance gains through positive organizational behavior and authentic leadership. *Organizational Dynamics*, 33(3), 270–281.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.06.004>
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108–125.
<https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003>

- Agus Erwan P dan Dyah Ratih S, "*Metode Penelitian Kuantitatif*" (Yogyakarta : Gava Media, 2017),
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002,
- B. Hamzah Uno, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006)
- Bungin Burhan, *Sosiologi Komunikasi: Teori, Paradigma, Dan Diskursus Teknologi Komunikasi Di Masyarakat*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2006),
- Burso Muhammad, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), Ed. Ke-1, cet. Ke-1,
- Cahayani Ati, *Strategi dan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Barat:PT. INDEKS,2009), Cet.ke-2
- Desmita, *Psikologi Perkembangan*, (Bndung: PT Rosda Karya, 2005)
- Ernika Desy, "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda" *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2016
- Ghozali Imam, "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*", (Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro, 2011),
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Teori dan Praktek* . (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2015), h
- Kaswan, *Perilaku organisasi positif* (Bandung: CV. Pustaka Setia,2018) cet. ke-1: mei 2018
- Kinerja Karyawan tahun 2013-2017. Sumber : PT. PLN (Persero) UPT Padang.
- Luthans Fred, "*The need for and meaning of positive organizational behavior*" *Jurnal of organization behavior* 2002
- Marhaeni Fajar, *Ilmu komunikasi teori & praktik* (Yogyakarta:Graha ilmu, 2009)
- Morissan, *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa* (Jakarta:Kencana, 2013)
- Muallifah, *Psycho Islamic Smart Parenting*, (Jogjakarta: Diva Press, 2009)

- Muhammad, *“Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif”* (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada)
- Okta Dimas Ardiansyah, *“Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimensi Oleh Kepuasan Kerja”* Jurnal Bisnis dan Manajemen 2016
- Prabu Anwar Mangku negara. *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung :Refika Aditama,2005)
- R.Wayne Pace & Don F Faules, *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2006)
- Rahmasari Lisda, *“Pengaruh Kecerdasan Intlektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan”* Jurnal Majalah Informatika 2012
- Sanjaya Wina, *“Penelitian Pendidikan Jenis Metode dan Prosedur”* (Jakarta : Prenadamedia Group, 2013)
- Sarwoko, *“Dasar- dasar Ekonometrika”*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2005)
- Sehfudin Arif, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro 2011
- Sugiyono, *“Statistika Untuk Penelitian”*, (Bandung : Alfabeta, 2014),
- _____, *Metode Penelitian Administrasi*, (BANDUNG: Alfabeta,2009).
- _____, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*,(Bandung:PT.Alfabeta Bandung,2013).
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009),
- Supranto J, *“Ekonometrik; Buku Satu”*, (Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI, 1995)
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009)
- Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Padang: Fakultas Syariah IAIN Imam Bonjol Padang, 2014),
- V.I, Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Padang, wawancara langsung, 4 Juli 2019
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,2016) Cet. 11, Ed. 5, h

Wulandari Siska dan Ami Widiyastuti, “*Faktor-Faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja*”,
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Wulandari Siska Dan Ami Widya Astute, “ Faktor-Faktor Kebahagiaan Ditempat
Kerja” Jurnal Psikologi 2014