

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RACHMAT KELANTAN
SAKTI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

RAMAWATI

NPM. 17.01.11.05.42

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2020

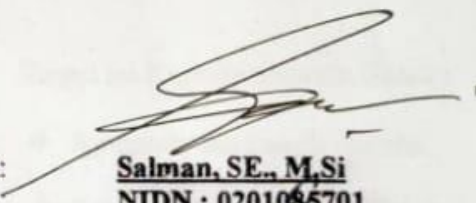
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

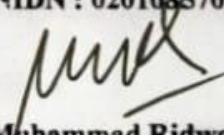
Nama : RAMAWATI
Nomor Pokok/NIM : 17.01.11.0542
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA STRES KERJA
KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. RACHMAT KELANTAN
SAKTI PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 06 Mei 2021 Pembimbing I:


Salman, SE., M.Si
NIDN : 0201085701


Tanggal 06 Mei 2021 Pembimbing II:


Muhammad Ridwan, SE., MM
NIDN : 0219116101

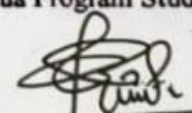
Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi




Dr. Mst. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga dan bertaqwalah kepada allah supaya kamu menang”

(QS. Al-Imraan : 200)

“Hanya ada dua pilihan untuk memenangkan kehidupan : keberanian, atau keikhlasan. Jika tidak berani, ikhlaslah menerimanya. Jika tidak ikhlas beranilah mengubahnya” (lenang Manggala)

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Ayahanda dan ibunda tercinta
- ❖ Keluarga dan saudara-saudaraku tersayang
- ❖ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ramawati

NPM : 1701110542

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata I (S.1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2021

Penulis,



Ramawati

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berka rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat studi ke Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan hari ini ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
4. Bapak Salman, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Muhammad Ridwan,SE.,MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi
7. Teman-teman seangkatan selama di bangku kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.

8. Pimpinan serta Staff PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang yang telah bersedia memberikan izin dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
9. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuannya dalam terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Palembang, Maret2021

Penulis,

Ramawati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis	7
2.1.1. Pengertian Beban Kerja	7
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	11
2.1.1.3 Dampak Beban Kerja	11
2.1.1.4 Indikator Beban Kerja	14
2.1.2 Stres Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja	16
2.1.2.2 Indikator Stres Kerja	17
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	18

2.1.2.4	KonsekuensiStresKerja	19
2.1.2.5	StrategiManajemenStresKerja.....	20
2.1.3	KonflikKerja.....	23
2.1.3.1	PengertianKonflikKerja	23
2.1.3.2	FaktorPenyebabKonflikKerja.....	24
2.1.3.3	IndikatorKonflikKerja	24
2.1.3.4	Bentuk-BentukKonflikKerja	25
2.1.3.5	Cara MengelolaKonflik.....	26
2.1.4	KinerjaKaryawan	28
2.1.4.1	PengertianKinerjaKaryawan	28
2.1.4.2	Faktor Yang MempengaruhiKinerjaKaryawan.....	30
2.1.4.3	IndikatorKineryaKaryawan	31
2.1.4.4	UkuranIndikatorKinerjaKaryawan.....	32
2.2	Penelitian Yang Relavan	33
2.3	KerangkaBerfikir.....	34
2.4	Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian	37
3.1.1	TempatPenelitian	37
3.1.2	Waktu Penelitian	37
3.2	Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data	38
3.2.1	Sumber Data	38

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	38
3.3 Populai, Sampel, dan Sampling	40
3.1.1 Populasi	40
3.1.2 Sampel	40
3.1.3 Sampling	42
3.4 Rancangan Penelitian	43
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional Variabel	43
3.5.1 Variabel Penelitian	43
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	44
3.6 Instrumen Penelitian	48
3.6.1 Uji Validitas	48
3.6.2 Uji Reabilitas	49
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	50
3.6.4 Uji Normalitas	50
3.6.5 Uji Multikolinieritas	51
3.6.6 Uji Autokorelasi	51
3.6.7 Uji Heteroskedastisitas	52
3.7 Teknik Analisis Data	52
3.8 Uji Hipotesis	53
3.8.1 Koefisien Korelasi (r)	53
3.8.2 Koefisien Determinasi (R^2)	54

3.8.3 Uji F (Uji Simultan)	55
3.8.4 Uji T (Uji Parsial)	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	59
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	59
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan	60
4.1.3 Struktur Organisasi	61
4.1.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab.....	62
4.1.5 Karakteristik Responden.....	65
4.2 Pembahasan dan Interpretasi.....	68
4.2.1 Uji Validitas.....	68
4.2.2 Uji Reabilitas	71
4.2.3 Teknik Analisis Data	74
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	74
4.2.4.1 Uji Normalitas	74
4.2.4.2 Uji Multikolinearitas.....	75
4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas	76
4.2.5 Analisis Statistik Berganda	78
4.2.5.1 Hasil Analisis Regresi Berganda	78
4.2.5.2 Hasil Koefisien Korelasi.....	79
4.2.5.3 Hasil Koefisien Determinasi.....	82
4.2.6 Uji Hipotesis Statistik.....	82

4.2.6.1 Uji F (pengujian hipotesis secara simultan)	82
4.2.6.2 Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)	83
4.3. Pembahasan	88

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	91
5.2. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA	93
-----------------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel :

Halaman	
1.1	Daftar Sensor Dari Sumber Pekerja3
3.1	Kegiatan Peneliti37
3.2	Pemberian Bobot Skor Nilai Likert40
3.3	Operasional Variabel.....44
3.4	Interprestasi Koefisien Korelasi (R)54
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin65
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....66
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan67
4.4	Hasil Pengujian Validitas Variabel Beban Kerja.....68
4.5	Hasil Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja69
4.6	Hasil Pengujian Validitas Variabel Konflik Kerja.....70
4.7	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....71
4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja72
4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja72
4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja.....73
4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....73
4.12	Hasil Uji Multikolinearitas76
4.13	Hasil Analisis Linier Berganda78
4.14	Hasil Uji Korelasi80
4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi82
4.16	Hasil Uji Secara Simultan83
4.17	Hasil Uji Secara Parsial84

DAFTAR GAMBAR

Gambar :

Halaman

2.1 Kerangka Berfikir.....	34
4.1 Struktur Organisasi PT. RachmatKelatan Sakti	62
4.2 Uji normalitas	75
4.3 Uji Heteroskedastisitas	77

ABSTRAK

RAMAWATI, Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang. (Di bawah bimbingan Bapak Salman, SE, MP. dan Bapak Muhammad Ridwan, SE, M.Si.)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Beban Kerja Stres Kerja Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data Non Probability, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 53 orang dan sampel yang digunakan adalah sampel non probability populasi diambil untuk penelitian.

Dari hasil analisis data yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda maka dapat diketahui bahwa, 1) ada pengaruh negatif dan signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja karyawan dimana $t \text{ sig} < 0,05$ dengan nilai Sig. $0,040 < 0,05$ yang berarti variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 2) ada pengaruh negative dan signifikan secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dimana $t \text{ sig} < 0,05$ dengan nilai Sig. $0,029 < 0,05$ yang berarti variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 3) ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan dimana $t \text{ sig} < 0,05$ dengan nilai Sig. $0,035 < 0,05$ yang berarti variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 4) ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara beban kerja stress kerja konflik kerja terhadap kinerja karyawan dimana $f \text{ sig} < 0,05$ dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$ yang berarti variabel beban kerja stres kerja konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Ramawati, dilahirkan di Palembang pada tanggal 26 Desember 1998 dari Ayah Aji dan Ibu Khoiriyah. Ia anak ke-2 dari 2 bersaudara

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negri 122 Palembang, Sekolah Menengah diselesaikan pada tahun 2014 di SMP PGRI 11 Palembang, dan Selanjutnya Menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Muhammadiyah 6 Palembang. Pada tahun 2017 saya Memasuki Falkutas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Palembang, 26 April 2021

Ramawati

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah salah satu elemen utama yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktifitas untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang loyal dan berkualitas

Organisasi dapat berjalan secara efektif apabila fungsi-fungsi manajemen dapat berfungsi dengan baik. Sumber daya manusia mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Masalah yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana caranya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan professional. Untuk mencapai tujuan tersebut sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya.

Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi dan loyal terhadap perusahaan. Sehingga

mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, beban kerja merupakan tanggung jawab dari pekerja namun harus juga menyesuaikan dengan suasana dan kondisi yang ada di perusahaan

Berdasarkan hasil riset ditemukan bahwa beban kerja di PT. Rachmat Klantan Sakti bahwasanya masih terdapat karyawan yang mengeluh tentang banyaknya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan melebihi batas yang dimiliki karyawan tersebut.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Oleh karena itu, banyak pegawai yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka.

Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan dengan kata lain pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja.

Pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan, yang berasal dari pekerjaan individu. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu

berat dan desakan waktu dan lain-lain. Situasi lingkungan diluar pekerja juga dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi seseorang, seperti masalah keluarga dan lain-lain adalah contoh sumber stress. Copper (1995:57) memberikan daftar lengkap *Stressor* dari sumber pekerjaan yang tertera pada table 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Daftar Stressor Dari Sumber Pekerjaan

Stressor dari Stres Pekerja	Faktor yang mempengaruhi (hal-hal yang mungkin terjadi dilapangan)	Konsekuensi kondisi yang mungkin muncul
Kondisi pekerjaan	1. Beban kerja berlebihan 2. Tanggung jawab berlebihan 3. Waktu kerja	1. Kelelahan mental/ fisik 2. Elelahan amat sangat

PT. Rachmat Kelantan Sakti merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa untuk menyewakan alat-alat berat yang digunakan dalam kegiatan *drilling* maupun pelayanan operasi dan telah berpengalaman dalam melayani beberapa perusahaan yang beroperasi di Sumatra Selatan

Stres Kerja yang sering muncul pada PT. Rachmat Kelantan Sakti yaitu masalah tanggung jawab dan beban yang di berikan relatif banyak sedangkan

waktu kerja relatif terbatas serta kurang disiplinnya para pekerja seperti waktu istirahat yang tidak tepat waktu dan hasil/target yang ditentukan harus sesuai ketentuan perusahaan sehingga pegawai dituntut bekerja secara ekstra. Hal ini yang dihadapi para karyawan sehingga karyawan mengalami stres kerja.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja pada PT.Rachmat Klantan Sakti adalah indikasi konflik kerja. Konflik kerja muncul karena komunikasi sesama karyawan yang tidak berjalan dengan lancar sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman. Terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan lain dari orang lain, sehingga muncul kesalahpahaman tersebut. Rasa iri hati dan tidak suka antar karyawan menjadi masalah yang belum mendapatkan perhatian khusus oleh manajemen PT.Rachmat Klantan Sakti, sementara hal tersebut justru yang mendasari terjadinya konflik. Sistem pembagian bonus atau upah lembur yang tidak sesuai juga sering memicu timbulnya konflik antar karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektifitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya perusahaan harus menerima kerugian material maupun immaterial karena pekerjaan karyawan yang selalu tidak tepat waktu. Pekerjaan yang tidak terselesaikan harus dikerjakan oleh karyawan lain, sehingga menyebabkan beban pekerjaan bertambah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang “**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mencoba untuk merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja KaryawanPT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang ?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang ?
4. Apakah Konflik Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisa dan mengetahui

1. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerjadan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang.
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang.
4. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat memperluas pengetahuan serta menambah wawasan mengenai Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk meninjau bagaimana Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Karyawan.

3. Bagi Civitas Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan menambah variable lain selain variable yang telah saya teliti

DAFTAR PUSTAKA

- Cox. (2006). Panduan Untuk Belajar Percaya Diri. Jakarta: Gramedia
- Handoko. (1998). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE Yogyakarta
- Igor, S. (1997). Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahannya Ali Bahasa Monica. Solo: Dabara
- Lies Indriyatni. (2010). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Organisasi Atau Perusahaan. Jurnal fokus Ekonomi
- Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia Robinns, 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Lima. Terjemahan Oleh Halida Dan Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga
- Rivai, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sugiyono. Metode penelitian pendidikan (Pendidikan Kuantitatif , kualitatif dan R&D). Bandung : CV . ALFABETA,201