

**PENGARUH KONFLIK, DISIPLIN KERJA, DAN
PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. INDOPAL HARAPAN
MURNI PALEMBANG**

SKRIPSI

**SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI**



Disusun oleh:

**VALLEN THIMOTIUS DAVISKA
1701110512**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

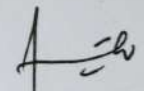
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : VALLEN THIMOTIUS DAVISKA
Nomor Pokok/NIRM : 1701110512
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK, DISIPLIN KERJA,
DAN PELAKSANAAN KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIFITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. INDOPAL HARAPAN MURNI PALEMBANG

Pembimbing Skripsi


Tanggal 7-10-2021

Pembimbing I :


Lusia Nargis, SE., M.Si
NIDN : 0222036101

Tanggal 7-10-2021

Pembimbing II :



Maswah, SE., MM
NIDN : 0225105601

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi




Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

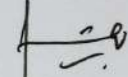
042/PS/DFE/21

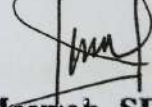
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

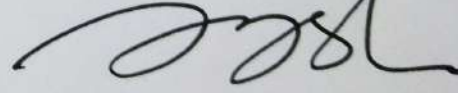
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : VALLEN THIMOTIUS DAVISKA
Nomor Pokok/NIRM : 1701110512
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : S1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK, DISIPLIN KERJA,
DAN PELAKSANAAN KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIFITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. INDOPAL HARAPAN MURNI PALEMBANG

Penguji Skripsi:

Tanggal 7-10-2021 Ketua Penguji : 
Lusia Nargis, SE., M.Si
NIDN : 0222036101


Tanggal 7-10-2021 Penguji I : 
Maswah, SE., MM
NIDN : 0225105601

Tanggal 7-10-2021 Penguji II : 
Hj. Agustina Marzuki, SE., M.Si
NIDN : 0008086502


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi




Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

042/PS/DFE/21

Motto:

Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku. (Filipi 4:13)

Kupersembahkan untuk:

- Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberi kekuatan bagiku.
- Papa David dan Mama Siska yang saya cintai.
- Cece Bebby, Koko Yoel, Ayuk Rini, Gicheryl yang saya cintai.
- Keponakanku Daphne Hope Putri Markus yang saya cintai.
- Kekasihku Chrisanta yang saya cintai.
- Para pendidik yang saya hormati.
- Teman seperjuangan.
- Almamater

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vallen Thimotius Daviska

Nomor Pokok : 1701110512

Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata 1

Judul Skripsi : Pengaruh Konflik, Disiplin Kerja, dan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2021



Vallen Thimotius Daviska

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	8
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.3 Konflik	8
2.3.1 Pengertian Konflik	8

2.3.2	Faktor-Faktor Terjadinya Konflik	10
2.3.3	Metode Mengelola Konflik	12
2.3.4	Dimensi dan Indikator Konflik	15
2.4	Disiplin Kerja	16
2.4.1	Pengertian Disiplin Kerja	16
2.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	17
2.4.3	Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja	19
2.4.4	Jenis-Jenis Disiplin Kerja	21
2.4.5	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	22
2.5	Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	22
2.5.1	Pengertian K3	22
2.5.2	Tujuan Pelaksanaan K3	24
2.5.3	Dimensi dan Indikator Pelaksanaan K3	26
2.6	Produktivitas	27
2.6.1	Pengertian Produktivitas	27
2.6.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	29
2.6.3	Dimensi dan Indikator Produktivitas	30
2.7	Penelitian Lain Yang Relevan	31
2.8	Kerangka Berpikir	32
2.9	Hipotesis Penelitian	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.1.1	Tempat Penelitian	35

3.1.2	Waktu Penelitian	35
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	36
3.2.1	Sumber Data	36
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	36
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	37
3.3.1	Populasi	37
3.3.2	Sampel	37
3.3.3	Sampling	38
3.4	Rancangan Penelitian	39
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	40
3.5.1	Variabel Penelitian	40
3.5.2	Definisi Operasional	42
3.6	Instrumen Penelitian	45
3.7	Uji Instrumen Penelitian	46
3.6.1	Uji Validitas	46
3.6.2	Uji Reliabilitas	47
3.8	Teknik Analisis Data	47
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	47
3.8.2	Analisis Statistik Inferensial	48
3.9	Uji Hipotesis	51
3.9.1	Uji f (Uji Simultan)	51
3.9.2	Uji t (Uji Parsial)	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

4.1	Gambaran Umum Perusahaan	55
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	55
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	56
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	57
4.1.4	Uraian Tugas Karyawan	59
4.2	Pembahasan	61
4.2.1	Deskripsi Profil Responden	61
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	61
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.2.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
4.3	Uji Instrumen Penelitian	62
4.3.1	Uji Validitas	62
4.3.2	Uji Reliabelitas	65
4.4	Teknik Analisis Data	67
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif	67
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial	72
4.4.2.1	Uji Asumsi Klasik	72
4.4.2.2	Analisis Regresi Linear Berganda	74
4.4.2.3	Koefisien Korelasi	76
4.4.2.4	Koefisien Determinasi	77
4.5	Uji Hipotesis Penelitian	78
4.5.1	Uji Simultan (Uji f)	78

4.5.2 Uji Parsial (Uji t)	79
---------------------------------	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	31
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	35
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrument Penelitian.	42
Tabel 3.3 Skala Likert	46
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 4.3 Uji Validasi Variabel Konflik (X ₁)	63
Tabel 4.4 Uji Validasi Variabel Disiplin Kerja (X ₂)	63
Tabel 4.5 Uji Validasi Variabel Pelaksanaan K3 (X ₃)	64
Tabel 4.6 Uji Validasi Variabel Produktivitas (Y)	65
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Konflik, Disiplin Kerja, Pelaksanaan K3 dan Produktivitas	66
Tabel 4.8 Deskriptif Statistik	67
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji f)	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	33
Gambar 3.1 Analisis Regresi Linear Berganda	49
Gambar 3.2 Koefisien Determinasi	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Indopal Harapan Murni	58
Gambar 4.2 Grafik Histogram Variabel Konflik (X1)	68
Gambar 4.3 Grafik Histogram Variabel Disiplin Kerja (X2)	69
Gambar 4.4 Grafik Histogram Variabel Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3)	70
Gambar 4.5 Grafik Histogram Variabel Produktivitas	71
Gambar 4.6 Uji Normalitas	72
Gambar 4.7 Uji Heteroskedasitas	74

ABSTRAK

VALLEN THIMOTIUS DAVISKA. Pengaruh Konflik, Disiplin Kerja, dan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, SE.,M.Si dan Ibu Maswah, SE.,MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Konflik, Disiplin Kerja, dan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempengaruhi Produktivitas karyawan bagian produksi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Indopal Harapan Murni Palembang dengan responden sebanyak 52 orang dan dengan teknik pengambilan sampel *Probability Sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner.

Dari hasil penelitian yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linear berganda maka dapat diketahui bahwa Konflik, Disiplin Kerja, dan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Produktivitas karyawan dengan nilai signifikan F senilai 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hasil uji t variabel Konflik signifikan t senilai 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Konflik secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas. Hasil uji t variabel Disiplin Kerja signifikan t senilai 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas. Dan hasil uji t variabel Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja signifikan t senilai 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja parsial berpengaruh terhadap Produktivitas.

Kata kunci : Konflik, Disiplin Kerja, Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Produktivitas

ABSTRACT

VALLEN THIMOTIUS DAVISKA, *Effect of Conflict, Labor Discipline, and Implementation Occupational Safety and Health on Employee Productivity Production Department PT. Indopal Harapan Murni Palembang.(under the guidance of Mrs. Lusia Nargis, SE.,M.Si and Mrs. Maswah, SE.,MM)*

This study aims to determine the effect of Conflict, Labor Discipline, and Implementation Occupational Safety and Health on Employee Productivity Production Department. This research was conducted on employees of PT. Indopal Harapan Murni Palembang with 52 respondents, and with sampling technique Probability Sampling. The data collection techniques used in this

From the research results obtained using multiple linear regression analysis then it can be seen that the Conflict, Labor Discipline, and Implementation Occupational Safety and Health have a simultaneous influence on employee productivity with a significant value of F worth 0,000 ($0,000 < 0,05$). The results of the t test of the significant Conflict variable t worth 0,000 ($0,000 < 0,05$), it can be concluded that Conflict partially affects Productivity. The results of the t test of the significant Labor Discipline variable t worth 0,000 ($0,000 < 0,05$), it can be concluded that Labor Discipline partially affects Productivity. And The results of the t test of the significant Implementation Occupational Safety and Health variable t worth 0,000 ($0,000 < 0,05$), it can be concluded that Implementation Occupational Safety and Health partially affects Productivity.

Key Word : *Conflict, Labor Discipline, Implementation Occupational Safety and Health, Productivity*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi atau Instansi didirikan dengan berbagai macam tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu instansi memerlukan manajemen yang dapat mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya yang dimiliki salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang handal sangat diperlukan dalam instansi untuk menjalankan kegiatan perusahaan agar dapat tercapainya tujuan yang ditetapkan.

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Kegagalan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya dapat mengakibatkan perusahaan gagal dalam mencapai sasaran dan tujuannya (Rivai, 2005).

Instansi atau perusahaan merupakan organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat 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.

Ketika orang-orang dalam suatu organisasi berkolaborasi dalam kerja, maka ada saja perbedaan yang menimbulkan perselisihan atau konflik antar individu maupun antar kelompok. Suatu proses interaksi sosial dimana dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih, berbeda atau bertentangan dalam hal pendapat atau tujuan mereka (Cumming,P.W, 2009).

Terjadinya konflik ini bisa disebabkan kurangnya komunikasi yang baik, disiplin kerja yang kurang, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan, dan masalah-masalah berkaitan kepribadian. Hal ini dipandang buruk sebagian besar orang dan bisa menyebabkan perpecahan instansi, dan turunnya produktivitas karyawan bagi perusahaan.

Namun konflik tidak selalu mempunyai efek negatif, melainkan dapat mempunyai efek positif karena jika terjadi konflik pada suatu instansi pasti terdapat evaluasi dan dari evaluasi pasti terdapat solusi untuk berbenah dan belajar dari pengalaman sehingga dapat memperbaiki kinerja pada instansi tersebut menjadi lebih baik dan disiplin.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mencapai kearah kinerja pegawai yang optimal. Disiplin berfungsi sebagai komitmen pegawai dari wujud timbal balik antara perusahaan dengan pegawai. Disiplin perlu untuk

ditingkatkan dan dipelihara dengan baik, karena jika tidak dipelihara akan berakibat lambatnya pelaksanaan tugas dan menimbulkan dampak yang buruk kepada perusahaan. Selain itu, alasan pemberdayaan disiplin kerja adalah untuk menjaga dinamisasi pola kegiatan atau aktifitas yang dilaksanakan berjalan baik dan optimal.

Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan dari dalam diri pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku pada setiap instansi. Kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan pada seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilakukan sesuai dengan peraturan instansi agar kinerja setiap pegawai tetap terjaga dengan baik (Hasibuan, 2009). Masalah yang sering terjadi dalam suatu instansi adalah tingkat absensi, meninggalkan pekerjaan saat jam kerja, terlambat datang bekerja, dan kurangnya rasa kepedulian terhadap tujuan perusahaan.

Satu hal yang perlu diperhatikan juga dalam menjaga tingkat kinerja yang optimal yaitu pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal di sekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa dan mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya. Keselamatan dan kesehatan seseorang merupakan bagian utama dalam kesejahteraan. Akan tetapi masih banyak tenaga kerja yang kurang memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), salah satunya tidak menggunakan masker pelindung.

Selain konflik, disiplin kerja, dan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, ada faktor lain juga yang mempengaruhi produktivitas karyawan bagian

produksi. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi, dan etika kerja.

Menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Menurut James J. Spillane SJ. (2006) Etika adalah mempertimbangkan atau memperhatikan tingkah laku manusia dalam mengambil suatu keputusan yang berkaitan dengan moral. Etika lebih mengarah pada penggunaan akal budi manusia dengan objektivitas untuk menentukan benar atau salahnya serta tingkah laku seseorang kepada orang lain.

Motivasi dan etika kerja karyawan merupakan faktor-faktor yang perlu juga diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Namun pada saat ini penulis akan membahas pengaruh konflik, disiplin, dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Karena hal ini sangat sering terjadi permasalahan dalam suatu organisasi.

PT. Indopal Harapan Murni merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam proses produksi kayu yang memiliki kurang lebih 100 tenaga kerja. Perusahaan juga memiliki tujuan mengurangi adanya konflik, dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan paparan dan keterangan di atas peneliti berusaha untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan bagian pabrik. Sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KONFLIK, DISIPLIN KERJA, DAN PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. INDOPAL HARAPAN MURNI PALEMBANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah konflik, disiplin kerja, dan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Indopal Harapan Murni Palembang?
2. Apakah konflik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Indopal Harapan Murni Palembang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Indopal Harapan Murni Palembang?
4. Apakah pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Indopal Harapan Murni Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik, disiplin kerja, dan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik secara parsial terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi Peneliti
 - a. Memenuhi persyaratan kurikulum Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
 - b. Menambah wawasan dan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan dari konflik, disiplin kerja, dan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk melakukan perbaikan, pengembangan, dan penyelesaian terhadap konflik, disiplin kerja, dan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penyelesaian kasus yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial*. Gaya Media Yogyakarta: Yogyakarta.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Barnawi dan Arifin, M., 2012. *Kinerja Guru Profesional Instrumen, Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian*. Ar-Ruzz Madia: Yogyakarta.
- Catarina Cori Pradnya Paramita dan Indra Wijayanto, 2012. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero)*, AJP: Semarang.
- Cumming, P.W. 2009. *Open Management :Guides to Succesjul Practice*, Amacon: New York.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. 2014. *Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. *Journal of Managerial Studies and Research*.
- Ervianto, W.I., 2004. *Teori Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi*. Andi: Yogyakarta.
- Ervianto, W.I., 2008. *Pengukuran Produktivitas Kelompok Pekerja Tukang Bangunan dalam Proyek Konstruksi (Studi Kasus Proyek Bertingkat di Surakarta)*. Universitas Atma Jaya: Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B, 2010. *Manajemen Personalia Jilid 1 & 2 Edisi Ke-6*, Erlangga: Jakarta.
- Gibson, Ivencevich dan Donely Ahli Bahasa Djarkasih. 2008. *Organisasi dan Manajemen Edisi ke-6. Jilid I*, Erlangga: Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.

- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Jackson, R. S., Schuler, & Werner, S. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Edisi Ke-10*, Salemba Empat: Jakarta.
- Kuncoro, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta: Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat: Jakarta.
- Priyatno, Dwi. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat : Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press: Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Prenada Media Group: Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju: Bandung.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran "Falsafah, Teori, dan Aplikasi"*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Singodimedjo, Markum. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMA: Surabaya.
- Spillane, James J. 2006. *Etika Bisnis dan Etika Berbisnis*. Kanisius: Yogyakarta.

- Sudjana, Nana dan Ibrahim, 2001. *Penelitian Dan Penilaian Pendidikan*. Sinar Baru Algesindo: Bandung. (on-line) <https://raharja.ac.id/2020/10/29/penelitian-kuantitatif/> diakses pada 9 Juni 2021
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. ALFABETA: Bandung
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service): Yogyakarta.
- Supranto, J. 2013. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*, PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Tidajoh M.G., Areros W.A., Tarore H.S., 2017. *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Pegadaian (PERSERO): Manado.
- Untari Dewi, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. KIE Indonesia*. Politeknik Kridatama: Bandung.
- Wahyudi, Akdon H. 2006. *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. Alfabeta, Anggota Ikatan Penerbit Indonesia: Bandung.

