PENGARUH KONFLIK, STRES KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV DWI TUNGGAL UTAMA CHEMICAL (DTUC) NGANJUK

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Disusun Oleh :

PRASETYA EKAWATI

NPM: 11.1.02.02.0245

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2015

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi oleh:

PRASETYA EKAWATI

NPM: 11.1.02.02.0245

Judul:

PENGARUH KONFLIK, STRES KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV DWI TUNGGAL UTAMA CHEMICAL (DTUC) NGANJUK

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada Tanggal .....

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Sri Aliami	**Ema Nurzainul Hakimah, M.M.**
NIDN : 0716086403	**NIDN : 0727127801**

ii

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh:

PRASETYA EKAWATI
NPM: 11.1.02.02.0245

Judul:

PENGARUH KONFLIK, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV DWI TUNGGAL UTAMA CHEMICAL (DTUC) NGANJUK

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada Tanggal : 07 Januari 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : (Dr. Sri Aliami) ----------
2. Penguji I : (Poniran Yudho Leksono, M.M) ----------
3. Penguji II : (Ema Nurzainul Hakimah, M.M) ----------

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo
NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH KONFLIK, STRES KERJA, DAN MTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV DWI TUNGGAL UTAMA CHEMICAL (DTUC) NGANJUK.

Prasetya Ekawati
11.1.02.02.0245
EKONOMI-MANAJEMEN
tya.ekawati12@gmail.com
Dr. Sri Aliami dan Ema Nurzainul Hakimah, M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil wawancara dan pengamatan penulis terhadap karyawan, bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja pada CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk perlu mengatasi konflik dan stres kerja sedini mungkin agar tidak merugikan perusahaan serta memberikan motivasi secara berkala kepada karyawan. Permasalahan penelitian ini adalah (1) Bagaimanakah konflik berpengaruh terhadap prestasi kerja? (2) Bagaimanakah stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja? (3) Bagaimanakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja? (4) Bagaimanakah konflik, stres kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja?

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan teknik penelitian menggunakan korelasi yaitu untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antara variabel-variabel. Instrumen penelitian ini menggunakan angket/kuesioner sebagai pengumpul datanya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemichal (DTUC) Nganjuk. Sampel yang diambil sebanyak 35 responden atau seluruh karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemichal (DTUC) Nganjuk. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 20.0

Kesimpulkan dari hasil penelitian ini adalah (1) secara parsial (individu) dari masing-masing variabel konflik, stres kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. (2) secara simultan (bersama-sama) variabel konflik, stres kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, direkomendasikan kepada CV Dwi Tungal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk, untuk perlu memperbaiki hal-hal yang masih dirasa perlu kedepannya terkait hal-hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan

Kata Kunci: konflik, stres kerja, motivasi, dan prestasi kerja

I. LATAR BELAKANG

Dalam menjalankan kegiatan usaha, suatu perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material, dan mesin. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Dalam suatu perusahaan idealnya mempunyai karyawan yang berprestasi, karena hal tersebut juga akan berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Hasan dalam Sunyoto, 2013:18).

Menurut Hasibuan (2001:95), prestasi kerja dipengaruhi oleh, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, semangat kerja, tanggung jawab, motivasi, konflik, stres kerja, dan produktivitas kerja.

Menurut Mangkunegara (2008:21), konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Dalam kehidupan organisasi, pandangan tentang konflik terdiri atas tiga sudut pandang. Pertama, pandangan tradisional berpendapat bahwa konflik merupakan sesuatu yang tak diinginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi. Kedua, pandangan perilaku berpendapat bahwa konflik merupakan suatu kejadian atau peristiwa yang bisa terjadi dalam kehidupan organisasi, yang bisa bermanfaat *(konflik fungsional*) dan bisa pula merugikan organisasi (*konflik disfungsional*). Ketiga, pandangan interaksi berpendapat bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat terhindarkan dan sangat diperlukan bagi pimpinan organisasi.

Berdasarkan ketiga pandangan tentang konflik tersebut, pihak pimpinan organisasi perlu menganalisis dengan nyata konflik yang terjadi di organisasi, apakah konflik itu fungsional atau disfungsional, dan bagaimana manajemen konflik agar berpengaruh positif bagi kemajuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2001:198), konflik yang positif akan menghasilkan persaingan yang sehat. Dengan persaingan yang sehat, karyawan akan kreatif, dinamis, dan berlomba-lomba mencapai prestasi kerja yang optimal.

Dengan demikian perusahaan harus menganalisis konflik sebelum mengatasi konflik yang terjadi pada karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu stres kerja. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasakan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simpton* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan, menurut (Mangkunegara, 2008:28).

Menurut Hasibuan (2001:204), pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja yaitu, prestasi kerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena karyawan mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri. Jadi, stres harus diatasi sedini mungkin. Dengan ini penulis mengambil stres kerja sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang ketiga adalah motivasi. Teori motivasi yang digunakan sebagai landasan teoretis dalam penelitian ini adalah teori motivasi kepuasan yang dikemukakan oleh Maslow yaitu teori hirarki kebutuhan.

Menurut Maslow dalam Sunyoto (2013:12), menyatakan bahwa manusia di tempat kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Dengan begitu karyawan termotivasi agar melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan secara langsung juga berdampak pada kemajuan perusahaan dan prestasi karyawan tersebut.

Menurut Handoko (2003:251), motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Jadi motivasi merupakan pemberian dorongan yang dilakukan oleh seseorang dengan tujuan untuk menggiatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki oleh orang tersebut dengan kata lain prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2001:94), prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran, dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk, CV DWI TUGGAL UTAMA

CHEMICAL adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang produksi. Produk DTUC U-88 adalah hasil reaksi Urea dengan Formal dehyde membentuk resin Urea Formal dehyde yang formulasikan untuk memproduksi kayu lapis yang memenuhi standar Type II bila diformulasikan sesuai dengan glue formula yang direkomendasikan. Produk-produk tersebut adalah : UF-REG, MUF.LFE.Phenol from, Catcher Coating, Hardener.

Hasil wawancara sepintas penulis dengan karyawan pabrik tersebut bahwa didalam pabrik tidak pernah terjadi masalah yang besar, sehingga prestasi perusahaan semakin meningkat dari tahun berdiri sampai sekarang. Namun, peningkatan yang lambat ini menjadi masalah yang dialami oleh perusahaan hal ini disebabkan oleh faktor-faktor yang dominan yaitu konflik, stres kerja dan motivasi. Konflik yang terjadi di dalam perusahaan ada konflik eksternal dan konflik internal. Konflik eksternal adalah konflik yang terjadi di perusahaan tersebut. Konflik ini misalnya persaingan antarkaryawan saat bekerja, dan konflik kecemburuan sosial misalnya karyawan satu dengan yang lain berbeda perlakuan. Konflik ini mampu diatasi oleh perusahaan dengan memanfaatkannya, misalnya konflik antarindividu yang merugikan dapat dimusyawarahkan, dan ada pula yang dijadikan sebagai peluang untuk peningkatan prestasi atau promosi karyawan. Kemudian konflik internal yaitu berhubungan dengan kepribadian karyawan yang hal ini juga menimbulkan stres kerja.

Stres kerja ini tampak dari perilaku karyawan antara lain, emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, dan tekanan darah meningkat. Adapun reaksi karyawan yang stres di dalam pekerjaan yaitu cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kreativitas menurun, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, menunda atau menghindari pekerjaan. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil pengamatan dan wawancara sejumlah karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk menunjukkan gejala kenaikan stres. Sebagai gambaran pembuktian, banyak karyawan yang mudah marah, selain karyawan terlihat cenderung menunda dan menghindari pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik meneliti dengan judul : **Pengaruh Konflik, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk.**

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Konflik kerja yang terjadi pada karyawan perlu mendapat perhatian dan tindakan.
2. Stres kerja yang dialami oleh karyawan cenderung menghambat prestasi kerja.
3. Motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan harus tepat sasaran.
4. Prestasi kerja dari karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik secara internal dan eksternal.

Batasan Masalah

Dalam penelitian ini permasalahan dibatasi pada :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan ditinjau konflik, stres kerja, dan motivasi.
2. Subjek yang diteliti adalah seluruh karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk, untuk periode Tahun 2014-2015

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh konflik terhadap prestasi kerja karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk?
4. Bagaimana pengaruh konflik, stres kerja, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh konflik terhadap prestasi kerja karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk.

2. Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk.

3. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk.

4. Pengaruh konflik, stres kerja, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk.

Manfaat Penelitian.

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam upaya merumuskan berbagai kebijakan yang berhubungan dengan konflik, stres kerja, dan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja.
b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang pengaruh konflik, stres kerja, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk.

2. Manfaat teoretis.

a. Dapat dijadikan sebagai alat penambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan konflik, stres kerja, motivasi, dan prestasi kerja
b. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau studi pustaka bagi kegiatan penelitian selanjutnya serta bahan bacaan yang menarik.

II. METODE

Teknik Penelitian

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitan ini yaitu korelasi. Menurut Sugiyono, (2013;224), korelasi merupakan :

Angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Teknik tersebut digunakan dengan tujuan mengetahui hubungan antara variabel bebas, konflik, stres kerja dan motivasi terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013;23), Pendekatan kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring). Bentuk analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS versi 20.0. alasan menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara variabel konflik, stres kerja, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2013:61), “populasi” adalah “wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan CV DTUC Nganjuk sebanyak 35 orang pada bulan September sampai Oktober 2015.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013:62), sampel adalah:

Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Sampel yang baik adalah sampel yang mampu mewakili populasi (Notoatmojo, 2005). Populasi yang lebih besar dari 100 responden dapat diambil sebesar 10-15% tergantung dari kebutuhan penelitian dan kemampuan peneliti, tetapi apabila populasi lebih kecil dari 100 responden hendaknya semuanya diambil sebagai sampel. Model penelitian seperti ini dinamakan *sampling jenuh* atau sampel sensus.

Menurut Sugiyono (2013:68), *sampling jenuh* atau sampel sensus adalah *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. sampel sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan teori di atas dan sesuai dengan kondisi subjek di lokasi penelitian, maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV DTUC Nganjuk, sejumlah 35 karyawan.

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:102), “Instrumen Penelitian” adalah “suatu alat yang digunakan fenomena alam maupun social yang diamati, seara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian”.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Menurut Sugiyono (2011:142), “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau peryataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini, menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, yang diukur dengan menggunakan metode skala Likert (*Likert’s Summated Ratings*) dengan tingkatan sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Netral (N) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas suatu kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji

reliabilitas. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. "Kuesioner" adalah "daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna" (Sugiono, 2014:25).

Teknik Analisa Data

1. Analisis Kuantitatif

a. Uji asumsi klasik : uji normalitas, multikolonieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

b. Analisa regresi linier berganda

Menurut Sugiyono (2013:275), bahwa Analisis Regresi Linier Berganda :

Digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Formula untuk regresi berganda menurut Sugiyono, (2013:276) sebagai berikut:

$Y = a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3. . . . .+ \beta_n X_n$

Dimana :

Y : Prestasi kerja (Variabel dependen)

X1 :Variabel konflik (variabel Independen)

X2 :Variabel stres kerja (variabel independen)

X3 :Variabel motivasi (variabel independen)

a : Konstanta.

b1 : Koefisien regresi variabel konflik

b2 :Koefisien regresi variabel stres kerja

b3 : Koefisien regresi variabel motivasi

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) atau *Goodness Of Fit Test* digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari persamaan dengan model persamaan tersebut akan dapat R^2 atau *Coefficient of Determination* yang menunjukkan persentase dari variasi variabel prestasi kerja yang mampu dijelaskan oleh model. Jika determinan (R^2) semakin besar atau mendekati sama, maka Variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel terikat (Y) semakin kuat. Jika determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati satu, maka variabel terikat (Y) semakin kecil.

Uji Hipotesis

Uji t –test

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs2}}$$ (Kosnendi 2005 :12)

Keterangan :

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

Langkah-langkah uji hipotesis

Ho : ts < 0 : menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara konflik, stres kerja dan motivasi dengan prestasi kerja

Ha : ts > 0 : menunjukan terdapat pengaruh antara konflik, stres kerja, dan motivasi dengan prestasi kerja

Kriteria Keputusannya adalah :

1) Jika t hitung > t tabel, dan sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2) Jika t hitung ≤ t tabel, dan sig ≥ 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.
3) Taraf signifikan = 5 %
4) Derajat kebebasan (df) = n – 1

Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat dengan baik atau apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$Fhitung = \frac{R^2/_{K-1}}{(1-R^2)/_{(n-k)}}$$

(Sugiono 2004:190)

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel (observasi)

K = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Kriteria Pengujian :

1) Apabila nilai F hitung ≤ F tabel, maka Ho diterima. Hal tersebut diartikan semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%

Apabila nilai F hitung > F tabel, maka Ho ditolak. Hal tersebut diartikan semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

HASIL

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

CV Dwi Tunggal Utama Chemical adalah suatu bentuk perusahaan persekutuan komanditer perdaganan umum dan jasa yang dipersiapkan secara profesional dengan didukung tenaga-tenaga ahli berbagai disiplin ilmu yang mampu menghasilkan lem untuk kayu lapis berkualitas yang dapat di berikan.

Visi perusahaan ini adalah "Perusahaan akan selalu memprioritaskan aktivitas bisnis yang terpadu dan terprogram untuk memberikan hasil optimal dan kepuasan pelanggan dengan menjalin hubungan yang baik". Misi perusahaan adalah "Menghasilkan produk barang dan jasa dalam bidang Industri Lem untuk Kayu Lapis. Jasa yang dimaksud adalah jasa pengiriman dan lain-lain.

Perusahaan ini beralamatkan di Desa Kurung Rejo RT/RW: 01/01, Kecamatan Prambon, Kabupaten Nganjuk Jawa Timur Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tangal 17 Maret 2011 sesuai ketentuan yang berlaku di Negara Republik Indonesia

dengan dasar Akte Pendirian Notaris pada tangal 15 Maret 2011 di Nganjuk.

Produk DTUC dibagi menjadi dua yaitu produk utama dan produk sampingan. Produk utama adalah: *urea formaldehyde, melamin formadehyde, phenol formadehyde*. Produk sampingan : *hardener, catcher,* dan *catalyst*. Sedangkan bahan baku yaitu *formalin, urea, melamin*. Bahan penolongnya adalah *Na OH, Acetid Acid*.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Vailiditas

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas

Variable	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket.
Konflik	X1.1.1	0,793	0,334	Valid
	X1.1.2	0,619		
	X1.2.1	0,729		
	X1.2.2	0,481		
	X1.3.1	0,455		
	X1.3.2	0,669		
	X1.4.1	0,584		
	X1.4.2	0,653		
Stres Kerja	X2.1.1	0,518	0,334	Valid
	X2.1.2	0,653		
	X2.2.1	0,502		
	X2.2.2	0,748		
	X2.3.1	0,841		
	X2.3.2	0,841		
Motivasi	X3.1.1	0,617	0,334	Valid
	X3.1.2	0,756		
	X3.2.1	0,706		
	X3.2.2	0,746		
	X3.3.1	0,602		
	X3.3.2	0,700		
	X3.4.1	0,614		
	X3.4.2	0,526		
	X3.5.1	0,767		
	X3.5.2	0,716		
Prestasi Kerja	Y1.1.1	0,705	0,334	Valid
	Y1.1.2	0,674		
	Y1.2.1	0,698		
	Y1.2.2	0,743		
	Y1.3.1	0,588		
	Y1.3.2	0,681		
	Y1.4.1	0,517		
	Y1.4.2	0,625		
	Y1.5.1	0,636		
	Y1.5.2	0,751		

Sumber : data primer diolah, 2015.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai dari hasil uji r hitung > r table, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

Uji Reliabitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Standar Reliabilitas*	Ket.
Konflik (X1)	0,776	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,783	0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	0,868	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,854	0,60	Reliabel

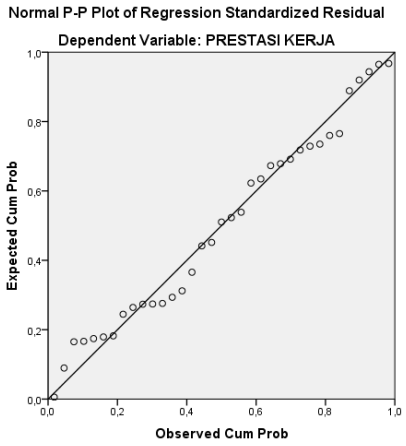
Sumber : data primer diolah, 2015.

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan variabel konflik, stres kerja, motivasi, dan prestasi kerja karyawan semua dinyatakan baik sebagai alat ukur variabel.

Analisa Data

1. Uji Asumi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2
Grafik Normal P-P Plot
Sumber : data primer diolah, 2015.

Hasil kurva *normal probability plot* memperlihatkan bahwa titi-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

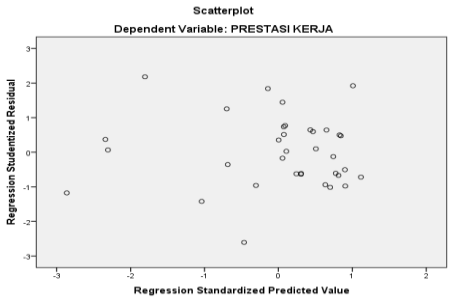
Tabel 3
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Nilai VIF	Ket.
KONFLIK	5,550	Bebas Multikolinearitas
STRES KERJA	5,022	Bebas Multikolinearitas
MOTIVASI	1,664	Bebas Multikolinearitas

Sumber : data primer diolah, 2015.

Dari tabel di atas terlihat semua variabel bebas, memiliki nilai VIF lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas antar variabel bebas/*independent* dalam model.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : data primer diolah, 2015.

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan.

Uji Autokorelasi

Tabel 4
Uji Autokorelasi *Durbin Watson*

Model	Std. Error of the Estimate	*Durbin-Watson*
1	4,516	2,197

Sumber : Diolah dari data primer, 2015.

Dalam analisis ini DW diperoleh sebesar 2,197, sedangkan nilai DW tabelnya untuk tingkat α = 5% dengan n = 35 dan k = 3 adalah batas bawah (dl = 1,283 dan du = 1,653) dan batas atas (4 - du = 2,347). Dari data di atas dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

1,653 < 2,197 < 2,347

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui bahw a tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,159	5,442		2,051	,049
	KONFLIK	,306	,376	,247	,815	,021
	STRES KERJA	,227	,453	,145	,502	,019
	MOTIVASI	,603	,162	,617	3,717	,001

Sumber : data primer diolah, 2015.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaaan regresi berganda sebagai berikut :

Y = 11,159 + 0,306 x1 + 0,227 x2 + 0,603 x3

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

a. Konstanta (a) = 11,159

   Artinya apabila variabel konflik, stres kerja, dan motivasi, diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (= 0), maka variable Y (prestasi kerja) memiliki nilai sebesar 11,159.

b. $\beta_1 = 0{,}306\ X_1$

   Nilai Besarnya koefisien variabel konflik adalah sebesar 0,306, artinya bahwa setiap penurunan konflik secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,306 bila variabel lainnya konstan.

c. $\beta_2 = 0{,}227\ X_2$

   Besarnya koefisien variabel stres kerja adalah sebesar 0,227, artinya bahwa setiap penurunan stres kerja secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,227 bila variabel lainnya konstan.

d. $\beta_3 = 0{,}603\ X_3$

   Besarnya koefisien variabel motivasi adalah sebesar 0,603, artinya bahwa setiap peningkatan motivasi secara positif 1 (satuan) akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,603 bila variabel lainnya konstan.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6

Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698[a]	,487	,437	4,516

Sumber : Diolah dari data primer, 2015.

Nilai R *Square* sebesar 0,487 dan mendekati angka 1, dengan demikian konflik, stres kerja, dan motivasi, mampu menjelaskan hampir semua variasi dari variabel prestasi kerja sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik. Berdasarkan dari nilai R *Square* dapat diartikan pula konflik, stres kerja, dan motivasi mampu mempengaruhi kinerja sebesar 44%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 56%.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 7

Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,159	5,442		2,051	,049
	KONFLIK	,306	,376	,247	,815	,021
	STRES KERJA	,227	,453	,145	,502	,019
	MOTIVASI	,603	,162	,617	3,717	,001

Sumber: data primer diolah, 2015.

Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel X_1 konflik sebesar 0,815 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = N-1 = 35-1 = 34 dimana N = jumlah sampel, adalah sebesar 35 . Dengan demikian t hitung = 0,815 > T tabel = 0,491 dan nilai signifikansi sebesar 0,021 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk, sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima, artinya hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Kemudian, nilai t hitung variabel X_2 stres kerja sebesar 0,502 sedangkan t tabel adalah sebesar 0,491 dengan demikian t hitung = 0,502 > t tabel = 0,491 dan nilai signifikansi sebesar 0,019 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk, sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima, artinya hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Sedangkan, nilai t hitung variabel motivasi X3 sebesar 3,717 sedangkan t tabel = 0,491 dengan demikian t hitung = 3,717 > t tabel = 0,491 dan nilai signifikasi sebesar 0,001 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk, sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima,

artinya hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Uji F (Simultan)

Tabel 8
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	600,384	3	200,128	9,814	,000[b]
	Residual	632,187	31	20,393		
	Total	1232,571	34			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, STRES KERJA, KONFLIK

Sumber: data primer diolah, 2015.

Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 9,814. Pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel – 1 = 4-1 = 3, dan derajat bebas 3 (df3) = n-k-1 = 35-3-1= 31, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independent, nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,911 dengan demikian F hitung = 9,814 > F tabel = 2,911 dengan tingkat signifikansi 0,000. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi prestasi kerja karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk, atau dapat dikatakan bahwa konflik (X_1), stres kerja (X_2), dan motivasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk.

Pembahasan

Pengaruh Konflik terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan uji hipotesis pada uji t-test menunjukkan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, artinya semakin tinggi konflik yang terjadi kepada karyawan, menjadikan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk semakin rendah prestasi kerjanya. Penelitian ini mendukung teori (Hasibuan, 2001:198), konflik yang positif akan menghasilkan persaingan yang sehat. Dengan persaingan yang sehat, karyawan akan kreatif, dinamis, dan berlomba-lomba mencapai prestasi kerja yang optimal. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang di lakukan Hartati (2006) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi kerja

Dalam penelitian ini telah di buktikan berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan uji hipotesis pada uji t-test menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, artinya semakin rendah tingkat stres yang di alami karyawan maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk. Penelitian ini mendukung teori (Hasibuan, 2001:204), pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja

karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena karyawan mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri. Jadi, stres harus diatasi sedini mungkin. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang di lakukan Meilitza (2009) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan uji hipotesis pada uji t-test, menunjukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk. Hal ini berarti bahwa dengan melakukan Motivasi kepada karyawan secara bertahap, yang akhirnya akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini mendukung teori (Mangkunegara, 2008:20), bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi. Hal ini berarti, pimpinan dan manajer yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi dan sebaliknya pimpinan dan manejer yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan disebabkan karena motivasi berprestasi yang rendah. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang di lakukan Yanarto (2014) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Konflik, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan uji hipotesis pada uji F di peroleh nilai F hitung sebesar 9,814 lebih besar dari F tabel yaitu 2,911 dan di peroleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukan bahwa konflik, stres kerja, dan motivasi, berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memotivasi karyawan, dapat menekan tingkat stres kerja dan konflik yang di alami karyawan akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini mendukung teori (Hasibuan, 2001:95), prestasi kerja di pengaruhi oleh, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, semangat kerja, tangung jawab, motivasi, konflik, stres kerja, dan produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konflik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk, dengan nilai t_{hitung} = 0,815 > T_{tabel} = 0,491 dan nilai signifikasi=0,021 < 0,05.

2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk, dengan nilai t_{hitung} = 0,502 > T_{tabel} = 0,491 dan nilai signifikasi=0,019 < 0,05.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk, dengan nilai t_{hitung} = 3,717 > T_{tabel} = 0,491 dan nilai signifikasi=0,001 < 0,05.
4. Secara bersama-sama atau secara simultan konflik, stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk, dengan nilai F_{hitung} = 9,814 > F_{tabel} = 2,911 dan nilai signifikasi= 0,000 < 0,05.

SARAN

Untuk mencapai tujuan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk terhadap kedisiplinan kerja karyawannya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk lebih memberikan motivasi kepada karyawan secara berkala dengan memberikan penghargaan, bonus, jaminan kesehatan, rumah dinas, dan lain-lainya yang menunjang kesejahteraan karyawan agar karyawan lebih semangat dalam bekerja. Maka dari itu seorang pimpinan harus lebih dekat dengan bawahan dan memahami masalah-masalah yang karyawan hadapi dalam bekerja dan memperhatikan faktor-faktor yang bisa menyebabkan konflik di tempat kerja serta menghindari terjadinya perselisihan antara sesama karyawan ataupun karyawan dengan atasan dan lain-lain. Berusaha meminimalisir terjadinya stres kerja, dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menghargai hasil kerja bawahan dan teman kerja, atasan memberikan pujian terhadap karyawan yang berprestasi bagus, memberikan kewenangan yang cukup terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, menyamakan visi antara atasan dan bawahan terhadap suatu pekerjaan dan tujuan instansi. Dan

2. Bagi Penelitian Selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengkaji faktor-faktor lain selain konflik, stres kerja dan motivasi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Misalnya semangat kerja, kompensasi dan sebagainya.

3. Bagi Karyawan

Dengan hasil penelitian yang dilakukan, konflik kerja menjadi masalah yang perlu diperhatikan baik konflik antara karyawan maupun pimpinan di dalam perusahaan. Sebaiknya karyawan lebih terbuka satu sama lain dengan saling tukar pikiran, memberikan kritik dan juga saran yang positif antara karyawan untuk menjadi lebih baik lagi, sehingga pada saat bekerja

maupun istirahat kerja, karyawan merasa nyaman di perusahaan tempatnya bekerja.

VI. DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto,1998.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
2. Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
3. Handoko,T.Hani, 2003. *Manajemen.* Yogyakarta:BPFE
4. Handoko,T.Hani, 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber DayaManusia*,Yogyakarta: BPFE.
5. Hartati, Anis Siti, 2006. "*Pengaruh Stressor dan Konflik kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Empiris pada PT. Pertamina (Persero) UP IVCilacap*". JurnalEksekutif. Volume 3;No. 2; pp.115-121. (online), tersedia: http://library.gunadarma.ac.id/repository/view/19451
6. Hasibuan, M.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
7. Kadarisman, M.2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta;RajaGrafindo Persada.
8. Mangkunegara,Anwar Prabu. 2008." *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*",Bandung;RefikaAditama
9. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010."*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.
10. Meilitza, T. 2009. "*Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan ATC Makasar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Pura 1 (Persero)*".Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makasar. (online),tersedia:http://ejournal,unp.ac.id/students/index.php/mnj/article/download/142/129
11. Riduwan. 2005. Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Penelitian Pemula,Bandung ; Alfabeta.
12. Riduwan.2011. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta.
13. Siagian, Sondang,2004. TeoriMotivasi Dan Aplikasinya, Rineka Cipta, Jakarta.
14. Sihotang, A. 2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnyaparamita.
15. Simamora, Henry. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III. Yogyakarta. STIE YKPN
16. Singodimejo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: SMMAS.
17. Siswanto, H.B. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta:PT Bumi aksara.
18. Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
19. Sugiyono.2011.*Metode Penelitian kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta.
20. Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif Kualitatif R&D*.Bandung : CV. Alfabeta.
21. Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian.* Bandung : CV. Alfabeta.
22. Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta; CAPS
23. Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
24. Winardi, J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta; Kencana Prenada Media Grup.