

PENGARUH PENGAWASAN PEKERJAAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP STRESS PEGAWAI PADA CV. FAUTRA NUSANTARA BANDAR LAMPUNG

Ahirudin

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Lampung

ABSTRACT

Handling conflict in employees that are not appropriate and wise can impact on an uncomfortable work environment. It does not stop at the situation alone but can continue to be a burden on the employees themselves. The ability of employees in the face of conflict / stress certainly not the same. It would be very dangerous for the employees who have the endurance to problems / low pressure because they are in a state of uneasy atmosphere that mental pressure (stress).

The study, conducted analytical research, this type of research is intending to make a presentation and to find the relationship and influence between variables - variables. From the results of processing for proving hypotheses have been found answers to the hypothesis that job control significantly influence employee Stress in CV. Fautra archipelago. With the correlation (r) between variables X1 and Y is 36.6% of the variable (Y). While the value of r Square is at 0.133 or 13.3 percent.

Conflicts of work have a significant effect on CV Stress employees. Fautra archipelago. With the correlation (r) between the variables X2 and Y is equal to 0.414 This value gives the sense that the variable (X2), which is used in the model has a high correlation of 41.4% to variable (Y). While the value of r is equal to 0.171 Square this means work can explain the variable Conflict of 17.1 percent. Supervision of work and labor conflicts with the same significant effect on CV Stress employees. Fautra archipelago. With the correlation (r) between the variables X1, X2 and Y is equal to 50.4% of the variable (Y). While the magnitude of R Square is equal to 0.254 means that the variables X1, X2 able to explain by 25.4 percent to variable Y (Stress employees).

Keywords: Control, Conflict, Stress

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menjalankan pekerjaan pegawai sering ditemui berbagai hambatan dan gangguan yang dialami oleh pegawai, antara lain hambatan akibat konflik dan tekanan terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas dikantornya. Adanya perbedaan kepribadian pada diri manusia tentu saja kemungkinannya akan terjadi konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindari. Secara sederhana bahwa konflik menunjukkan pada setiap ketegangan yang dialami oleh seseorang bila ia berpandangan bahwa kebutuhan atau keinginannya dihambat atau dikecewakan (Hartono ; 2006:2). Sebagai sebuah contoh adalah pegawai pada suatu organisasi tentu saja menginginkan prestasi setinggi-tingginya untuk mencapai target kerjanya, di sisi lain akan ada persaingan, hambatan seperti sarana prasarana yang tidak menunjang atau hambatan karena konflik dengan rekan. Hal semacam ini sering kali diantara menjadi pemicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan organisasi, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan organisasi, salah satunya adalah rendahnya prestasi pegawai.

Sebagai sebuah contoh yang lain adalah; dalam proses perjalanan sehari-hari dimana masing-masing individu dalam organisasi tentu memiliki latar belakang yang berbeda, latar pekerjaan yang berbeda, kemampuan sosial yang berbeda, pola pikir yang berbeda, cara pandang yang berbeda, cara bekerja yang berbeda, daya tahan menghadapi tekanan yang berbeda dan kemampuan berkomunikasi/ berinteraksi yang berbeda juga. Dapat disimpulkan bahwa dalam perjalanannya perbedaan-perbedaan tersebut dapat menimbulkan gesekan-gesekan di masing-masing individu dalam organisasi tersebut. Perbedaan dan gesekan yang ada bila tidak dikelola dengan baik, direspon dengan bijak maka suasana bekerja yang ada tentu saja akan menjadi tidak nyaman dan akan mengakibatkan imbas negatif kepada organisasi.

Penanganan situasi konflik dalam pegawai yang tidak tepat dan bijaksana dapat berimbas pada suasana bekerja yang tidak nyaman. Hal tersebut tidak berhenti pada situasi itu saja tapi dapat berlanjut menjadi sebuah beban pada pegawai itu sendiri. Kemampuan pegawai dalam menghadapi konflik/ tekanan tentu saja tidak sama. Hal ini akan sangat berbahaya bagi pegawai yang memiliki daya tahan terhadap masalah/ tekanan yang rendah karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (*stress*).

Pengawasan pekerjaan dan penanganan konflik kerja di lingkup pegawai diharapkan akan memberi efek pengembangan diri yang dimiliki oleh seorang pegawai. Permasalahan yang di temukan di CV. Fautra Nusantara antara lain Pengawasan pekerjaan yang dilakukan pegawai cenderung menimbulkan konflik dan pertentangan baik dengan sesama pegawai maupun dengan rekanan kerja, hal ini memunculkan tekanan tersendiri bagi pegawai yang bersangkutan. Pengawasan yang dilakukan membutuhkan keahlian yang baik namun tidak semua pegawai memiliki kemampuan dan keahlian yang baik dalam pengawasan pekerjaan, akibat tekanan kerja dan beban kerja yang meningkat banyak pegawai yang memiliki perasaan tertekan dalam bekerja sehingga saat bekerja merasa tidak nyaman. Perasaan tertekan atau stress, secara langsung akan berdampak pada hasil pekerjaan. Umumnya seorang pegawai yang mengalami stress akan menurun kinerja dan semangat kerjanya

1.2 Perumusan Masalah

Apakah pengawasan pekerjaan dan konflik kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap stress pegawai CV. Fautra Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh pengawasan pekerjaan dan konflik kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap stress pegawai CV. Fautra Nusantara.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengawasan

Pengawasan keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma - norma, standar atau rencana - rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator dalam penelitian ini adalah :

1. Kesesuaian dengan Tugas Pokok dan Fungsi
2. Tertib Administrasi
3. Tertib peraturan dan perundang undangan

2.2 Konflik

Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota – anggota atau kelompok – kelompok tempat bekerja yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya – sumber daya yang terbatas atau kegiatan – kegiatan bekerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Indikator dalam penelitian ini adalah :

- Perbedaan individu
- Perbedaan latar belakang
- Perbedaan kepentingan
- Perubahan karena pengaruh budaya luar
- Perubahan karena perkembangan teknologi

3.3 Stress pegawai

Stress pegawai adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2007:200). Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya:

- Faktor individu
- Faktor lingkungan
- Faktor tempat kerja

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan serta mencari hubungan dan pengaruh antar variabel – variabel . Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Pengawasan (X1) dan Konflik Kerja (X2) . Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Stress pegawai (Y) . Definisi operasional berisikan indikator dari suatu variable yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara relevan sehingga dari masing-masing variable tersebut lebih terarah dan sesuai dengan metode pengukuran yang telah direncanakan.

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert 5 (lima) alternatif jawaban dengan pengukuran variabel adalah :

Jawaban Sangat Setuju (SS)	diberi skor 5
Jawaban Setuju (S)	diberi skor 4
Jawaban Ragu ragu (R)	diberi skor 3
Jawaban Tidak setuju (TS)	diberi skor 2
Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)	diberi skor 1

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Observasi
- b. Kuisisioner
- c. Telaah dokumentasi dan kepustakaan

3.2 Populasi dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah 69 orang. Penulisan ini menggunakan metode sensus. Menurut Suharsimi Arikunto apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 30 persen. Menurut data yang

ada jumlah pegawai yang ditugaskan dalam pekerjaan pengawasan adalah 69 orang sehingga sampel yang digunakan adalah 69 orang.

3.3 Metode Analisis

Analisa Kualitatif dilakukan melalui pendekatan teori teori manajemen. Dilakukan pembahasan dan penguraian terhadap data penelitian dengan menggunakan teori-teori lalu dicarikan jalan pemecahannya. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, Pada instrumen juga dilakukan uji : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Pengujian Signifikansi dengan Uji t, Uji F serta Analisis data menggunakan SPSS V.17

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas butir pertanyaan dilakukan dengan menggunakan koefisien nilai korelasi *product moment* dengan tingkat kepercayaan 95%. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, memperlihatkan keseluruhan butir pertanyaan sebagaimana terlampir, dinyatakan valid, sehingga dapat dipergunakan sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya. Pengujian reliabilitas dilakukan bersamaan dengan pengujian validitas untuk mengetahui daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden apakah reliabel atau tidak. Dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan tingkat kepercayaan 95% memperlihatkan nilai α_{total} X dan Y terletak antara 0.600 – 0,799 yang menunjukkan hubungan antar variabel dengan kategori kuat, dan keseluruhan $\alpha_{butir} < \alpha_{total}$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya. berikut nilai uji reliabilitas

4.2 Uji Asumsi Persamaan Regresi

Untuk menguji kelayakan model regresi, maka diperlukan pengujian asumsi persamaan regresi dengan menggunakan beberapa pengujian sebagai berikut :

4.3 Uji Linieritas Antara Variabel X dan Y

Untuk menguji kelayakan model regresi tersebut, maka diperlukan pengujian hubungan linieritas antara variabel terikat dengan variabel bebas.

H_0 = Tidak ada hubungan linier antara variabel X dan Y

H_1 = Ada hubungan antara variabel X dan Y

Pengujian dilakukan dengan menggunakan angka signifikansi/Sig dengan ketentuan berikut:

Jika angka signifikansi penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika angka signifikansi penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Berdasarkan hasil perhitungan di Tabel Anova, diperoleh angka Sig $< 0,05$. oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara kedua variabel. Dengan demikian variabel X_1 , dan X_2 memang mempengaruhi variabel (Y) sehingga dapat disimpulkan model regresi sudah benar atau layak untuk digunakan sebagai alat analisis selanjutnya.

4.4 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kurva nilai residual terstandarisasi. Persamaan regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas, apabila penyebaran data (titik) berada pada sekitar sumbu diagonal dari grafik normalitas. Berdasarkan gambar grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, terlihat penyebaran titik berada mendekati garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan model regresi sudah memenuhi syarat asumsi normalitas.

4.5 Uji Autokolerasi

Dalam analisis regresi dimungkinkan terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas atau autokorelasi. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson. Berdasarkan hasil output diperoleh nilai DW berada antara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi, dan model layak dipergunakan untuk analisis selanjutnya.

4.6 Multikoleneartitas

Multikoleneartitas adalah kejadian yang menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas dan hubungan yang terjadi cukup besar. Pengujian multikoleneartitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antar variabel bebas. Untuk menguji asumsi dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas dapat dinyatakan tidak mengalami multikoleneartitas apabila nilai VIF < 10. Berdasarkan output diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel memiliki nilai yang jauh lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diujikan tidak mengalami masalah multikoleneartitas.

4.7 Pembahasan Hasil Perhitungan

Hasil analisis data menunjukkan korelasi (r) antara variabel X_1 dan Y adalah sebesar 0,366. Nilai ini memberikan arti bahwa variabel bebas (X_1), yang digunakan dalam model memiliki tingkat hubungan sebesar 36,6 % terhadap variabel (Y). Sementara nilai r Square adalah sebesar 0,133 atau 13,3 persen. Hal ini berarti variabel Pengawasan pekerjaan mampu menjelaskan sebesar 13,3 % terhadap variabel Stress pegawai dan 86,7 % dijelaskan oleh variabel lain. Dari persamaan regresi menjelaskan ada pengaruh negatif dari Pengawasan pekerjaan terhadap Stress pegawai yang mana apabila skor Pengawasan pekerjaan naik satu skor maka skor Stress pegawai akan turun sebesar - 0,263 dengan kata lain jika pengawasan menurun 0,263 tingkat maka stress pegawai akan naik sebesar 1 tingkat. Hasil analisis kualitatif untuk variabel Pengawasan pekerjaan memperlihatkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa Pengawasan pekerjaan di CV. Fautra Nusantara termasuk dalam kategori biasa saja.

Sebagaimana diketahui pekerjaan pengawasan merupakan pekerjaan yang melibatkan kemampuan teknis dan kemampuan pengendalian emosional, jika pengawasan dilaksanakan dengan baik (sering dilakukan dan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan yang ada) maka kualitas dan kuantitas pekerjaan akan terjaga, fungsi konsolidasi dan konsultasi antara pengawas pekerjaan dan pelaksanaan pekerjaan terlaksana dengan baik maka stress pegawai akibat permasalahan dipekerjaan akan menurun.

Hasil analisis data menunjukkan korelasi (r) antara variabel X_2 dan Y adalah sebesar 0,414. Nilai ini memberikan arti bahwa variabel (X_2), yang digunakan dalam model memiliki tingkat hubungan sebesar 41,4 % terhadap variabel (Y). Sementara nilai r Square adalah sebesar 0,171 hal ini berarti variabel Konflik kerja dapat menjelaskan sebesar 17,1 persen serta 82,9 persen dijelaskan oleh variabel lain. Dari persamaan regresi menjelaskan ada pengaruh positif dari Konflik kerja terhadap Stress pegawai yang mana apabila skor konflik kerja naik satu skor maka skor Stress pegawai akan naik sebesar 0,542, hal ini berarti jika terjadi konflik maka stress pegawai akan mengalami kenaikan juga. Hasil analisis kualitatif untuk variabel Konflik kerja menyatakan bahwa Konflik kerja yang dialami CV. Fautra Nusantara termasuk dalam kategori tinggi. Dalam pelaksanaan pengawasan pekerjaan, potensi terjadi konflik akan selalu ada, hal tersebut dapat diakibatkan perbedaan pendapat maupun perbedaan kemampuan teknis, fakta atau keadaan yang ada menunjukkan jika terjadi konflik dalam pengawasan pekerjaan akan memicu terjadinya tekanan atau stress terhadap pegawai tersebut, kondisi konflik dalam pengawasan pekerjaan di CV. Fautra Nusantara termasuk dalam kategori tinggi sehingga mengakibatkan tekanan atau stress pegawai juga ikut tinggi.

Hasil analisis data menunjukkan korelasi (r) antara variabel X_1 , X_2 dan Y adalah sebesar 0,504 Nilai ini memberikan arti bahwa variabel bebas X_1 dan X_2 , yang digunakan dalam model memiliki tingkat hubungan sebesar 50,4 % terhadap variabel (Y). Sementara besarnya r Square adalah sebesar 0,254 berarti variabel X_1 , X_2 mampu menjelaskan sebesar 25,4 persen terhadap variabel Y (Stress pegawai) dan 74,6 % dijelaskan oleh variabel lainnya. Dari persamaan regresi menjelaskan ada pengaruh dari Pengawasan pekerjaan dan Konflik kerja secara bersama sama terhadap Stress pegawai yang mana apabila skor stress pegawai naik satu skor maka skor Pengawasan pekerjaan pegawai akan turun sebesar $-0,201$ dan jika stress pegawai naik satu skor maka Konflik kerja akan naik sebesar 0,484. Hasil analisis kualitatif untuk variabel Stress pegawai menyatakan bahwa Stress pegawai CV. Fautra Nusantara termasuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian memperlihatkan konflik yang cukup tinggi dan pengawasan pekerjaan dalam kategori biasa saja / berakibat kondisi stress atau tekanan yang dialami pegawai dalam pengawasan pekerjaan cukup tinggi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban dari hipotesis yakni sebagai berikut :

1. Pengawasan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Stress pegawai di CV. Fautra Nusantara. Dengan korelasi (r) antara variabel X_1 dan Y adalah 36,6 % terhadap variabel (Y). Sementara nilai r Square adalah sebesar 0,133 atau 13,3 persen. Hal ini berarti variabel Pengawasan pekerjaan mampu menjelaskan sebesar 13,3 % terhadap variabel Stress pegawai dan 86,7 % dijelaskan oleh variabel lain.
2. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress pegawai di CV. Fautra Nusantara. Dengan korelasi (r) antara variabel X_2 dan Y adalah sebesar 0,414 Nilai ini memberikan arti bahwa variabel (X_2), yang digunakan dalam model memiliki tingkat hubungan sebesar 41,4 % terhadap variabel (Y). Sementara nilai r Square adalah sebesar 0,171 hal ini berarti variabel Konflik kerja dapat menjelaskan sebesar 17,1 persen serta 82,9 persen dijelaskan oleh variabel lain.
3. Pengawasan pekerjaan dan Konflik kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Stress pegawai di CV. Fautra Nusantara. Dengan korelasi (r) antara variabel X_1 , X_2 dan Y adalah sebesar 50,4 % terhadap variabel (Y). Sementara besarnya r Square adalah sebesar 0,254 berarti variabel X_1 , X_2 mampu menjelaskan sebesar 25,4 persen terhadap variabel Y (Stress pegawai) dan 74,6 % dijelaskan oleh variabel lainnya.

5.2 Saran

Penanganan situasi Pengawasan pekerjaan yang tidak tepat dan bijaksana dapat berimbas pada suasana bekerja yang nyaman. Hal tersebut tidak berhenti pada situasi itu saja tapi dapat berlanjut menjadi sebuah beban pada pegawai itu sendiri. Kemampuan dalam menghadapi tekanan atau stress tentu saja tidak sama. Hal ini akan sangat berbahaya bagi pegawai yang memiliki daya tahan terhadap tekanandalam pekerjaan yang rendah karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (sterrs).

Hasil penelitian membuktikan bahwa Pengawasan pekerjaan Dan Konflik kerja berpengaruh Terhadap Stress pegawai Pada CV. Fautra Nusantara baik secara sendiri sendiri maupun secara bersama sama. Saran yang perlu diambil sebagai tindak lanjut dari Penelitian ini adalah :

1. Para Pegawai terutama pengawas pekerjaan perlu meningkatkan kemampuan teknis dalam pengawasan terhadap pekerjaan dan secara peka mampu mengetahui permasalahan yang sedang terjadi ditambah dengan kemampuan komunikasi yang persuasif serta kontrol emosi yang baik sehingga dalam menghadapi Pengawasan pekerjaan dan tekanan dalam pekerjaan

- dapat terlaksana dengan baik, juga mampu mengetahui permasalahan yang dihadapi secara dini dan dapat menyelesaikannya sehingga tidak menimbulkan Stress pada pegawai .
2. Hasil penelitian terhadap responden menyatakan Pengawasan pekerjaan yang dilakukan dalam taraf biasa saja, hal ini diakibatkan kemampuan atau keahlian teknis yang belum optimal serta frekuensi pelaksanaan pengawasan tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan , hal ini dengan sendirinya akan meningkatkan konflik dalam pekerjaan yang tentunya akan meningkatkan stress pegawai tersebut, saran dalam kondisi ini tentunya dalam pelaksanaan pengawasan frekuensinya harus sesuai dengan yang ditetapkan serta meningkatkan kemampuan teknis pegawai tersebut dengan mengikuti pendidikan teknis yang dilaksanakan secara internal maupun eksternal.
 3. Hendaknya instansi terkait dapat memberikan dukungan yang semakin ditingkatkan baik sarana maupun prasarana dalam pelaksanaan Pengawasan pekerjaan karena Pengawasan pekerjaan dan Konflik kerja secara nyata terbukti mempengaruhi Stress pegawai yang berakibat langsung kepada prestasi bekerja . Oleh karena itu dukungan dari organisasi sangat membantu pegawai pengawas pekerjaan dalam mengurangi stress bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Abdul Azis Wahab .2008. *Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Gerlof .2008. *Performance (terjemahan)*. Elek Media Komputindo. Jakarta
- Griffin dan Ebert. 2001. *Manajemen Personalia*. Gramedia. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hicks dan gullet, 2006. *Managing Cultural Differences*. (terjemahan). Elek Media Komputindo. Jakarta
- Kurnianti, tjahjono, 2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mas'ud,Mochammad. 2003.*Manajemen Personalia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moorehead dan Griffin. *Psikologi organisasi*. Gramedia. Jakarta
- Milkovich and Bodreau. 1994. *Performance*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Nitiatmodjo, 2008. 2006. *Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Poster. 1985. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Schermerhon, 1998.*Dasar dasar manajemen*. Gramedia. Jakarta.

Ahirudin

S.Schuler & E. Jakson. 1999, *Manajemen SumberDaya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*, Erlangga. Jakarta.

Stogdill dan Coons . 2009 . *Improving Organizational*. Gramedia. Jakarta

Susilo Martoyo. 2005 *Metode Penelitian*. Alfabeta. Bandung

Taylor . 2000. *Management thought* . Gramedia. Jakarta