PENGARUH KONFLIK DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.CIPTA ARTHA NADYA DI PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh :

SHEREN SIBARANI

1601110194

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Sheren Sibarani
No. Pokok/NIRM	: 160.111.0194
Jurusan/Prog. Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Proposal	: PENGARUH KONFLIK DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA ARTHA NADYA DI PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal, 22 october Pembimbing I : .....

Baidowi Abdhie, SE, MP
NIDN : 0210116101

Tanggal, 22 october Pembimbing II : .....

Yun Suprani, SE, M.Si
NIDN : 0207066701

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi

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

300 / PS / DFE / 20

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Ketika kau sedang mengalami kesusahan dan bertanya-tanya kemana Allah. Cukup ingat bahwa seorang guru selalu diam saat ujian berjalan.

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Kepada :

- **Bapak dan Ibu Tercinta**
- **Adikku Tercinta**
- **Para pendidik yang kuhormati**
- **Calon Imam**
- **Para sahabat seperjuangan**
- **Almameterku**

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena rahmatNya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam pembuatan Skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak dan ibu ku tercinta
2. Ibu Dr.Msy.Mikial,SE,M,Si,Ak.CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM, selaku ketua jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Baidowi Abdhie,SE.MP, selaku dosen pembimbing satu yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat bagi peneliti.
5. Ibu Yun Suprani,SE,M.Si, selaku dosen pembimbing kedua yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat bagi peneliti.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu yang sangat berguna bagi penulis.
7. Kedua orang tuaku , saudara ku telah memberikan masukan dan dukungan secara moril selama penulis menjadi mahasiswi di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinati Palembang.
8. Teman –teman seperjuangan

   Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, terutama bagi yang membantu menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN.....ii

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN iii

KATA PENGANTAR iv

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL..... viii

DAFTAR GAMBAR ix

ABSTRAK x

RIWAYAT HIDUP xi

BEBAS PLAGIAT xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang 1

1.2 RumusanMasalah 6

1.3 TujuanPenelitian 7

1.4 ManfaatPenelitian 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 KajianTeoritis 9

2.1.1 Konflik 9

2.1.1.1 PengertianKonflik.....9

2.1.1.2 PandanganTentangKonflik 10

2.1.1.3 Sebab-SebabTimbulnyaKonflik.....12

2.1.1.4 Bentuk-Bentuk Konflik.....17

2.1.1.5 Jenis-Jenis Konflik.....18

2.1.1.6 Akibat-Akibat Konflik.....19

2.1.1.7 Manfaat Konflik.....22

2.1.1.8 Indikator Konflik 23

2.1.2 Pengembangan Karier.....24

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier.....27

2.1.2.2 Tujuan Pengembangan Karier.....28

2.1.2.3Jenis-Jenis Pengembangan Karier.....31

2.1.2.4 Tahap Pengembang Karier.....31

2.1.2.5 Dimensi Pengembangan Karir 36

2.1.2.6 Indikator Pengmbangan Karier 36

2.1.2.7 Model Pengembangan Karier 37

2.1.3 Kinerja.....37

2.1.3.1 KarakteristikKinerjaKaryawan 38

2.1.3.2 Tujuan Dan ManfaatPenilaianKinerja 39

2.1.3.Dimensi …… 41

2.1.3.4 Indikator-IndikatorKinerja.....42

2.1.3.5 SasaranKinerja 43

2.1.3.6 Faktor-Faktor Yang MempengaruhiKinerja 44

2.2 Penelitian Yang Relevan.....45

2.3 KerangkaBerpikir.....47

2.4 Hipotesis 48

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempatdan Waktu Penelitian.....49

3.1.1 Tempat penelitian.....49

3.1.2 Waktu Penelitian.....49

3.2 Sumber Dan Teknik pengumpulan Data.....50

3.2.1 Sumber Data.....50

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....51

3.3 Populasi Dan Sampel.....51

3.3.1 Populasi.....51

3.3.2 Sampel.....52

3.4 Rancangan Penelitian.....53

3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....54

3.5.1 Variabel.....54

3.5.2 DefinisiOperasional.....55

3.6 InstrumenPenelitian.....56

3.6.1 UjiValiditas.....57

3.6.2UjiReabilitas.....57

3.7 TeknikAnalisis Data.....58

3.7.1 Regresi Linier Berganda.....58

3.7.2 Analisis koefisien korelasi.....59

3 .7.3Analisis Koefisien Determinasi.....60

3.8 UjiHipotesis.....60

3.8.1 Uji Simultan (Uji F).....60

3.8.2Uji Parsial (t).....61

3.9 SistematikaPenulisan.....63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1.Hasil Penelitian..... 64
4.1.1. SejarahSingkat Perusahaan..... 66
4.1.2. Visi dan Misi 67
4.1.3. StrukturOrganisasi Perusahaan..... 67
4.2. Pembahasan dan Interprestasi…… 69
4.2.1.KarakteristikResponden 69
4.2.2.UjiValiditas Dan Reliabilitas 70
4.2.3.AnalisisRegresi Linear Berganda..... 73
4.2.4.AnalisisKoefisienKorelasi..... 75
4.2.5.Koefisien Determinasi (R^2). 77
4.3. UjiHipotesis..... 77
4.3.1.Uji F..... 77
4.3.2. Uji T 78

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1. Kesimpulan..... 82
5.2. Saran 83

DAFTAR TABEL

Halaman

4.1 Karakteristik responden berdasarkan umur…… 69

4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin…… 69

4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan…… 70

4.4 Hasil uji validitas konfli(X1)…… 71

4.5 Hasil uji validitas Pengembangan Karier(X2)……. 71

4.6 Hasil uji validitas Kinerja Karyawan(Y)…….. 72

4.7 Hasil uji reliabilitas……. 73

4.8 Hasil uji regresi linear berganda ……. 74

4.9 Hasil uji koefisien korelasi variabel konflik dan pengembangan karier dengan kinerja karyawan……. 76

4.10 Hasil uji koefisien determinasi……..... 77

4.11 Hasil uji f konflik dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan……. 78

4.12 Hasi uji T …….. 79

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

2.1. Kerangka Berpikir…….....47

4.1.Struktur Organisasi……67

ABSTRAK

SHEREN SIBARANI, Pengaruh Konflik dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Artha Nadya dibawah bimbinganBapak Baidowi Abdhie, SE,MP dan Yun Suprani,SE,M.Si

Skripsi ini pada dasarnya membahas tentang PengaruhPengaruh Konflik dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Artha Nadya.Populasi dalam penelitian ini adalah 67 responden. Penelitian ini mengunakan metode purposive sampling dirumuskan slovin (steph Ellen, eHow blog, 2010).

Dari hasil persamaan Regresi Linear Berganda Y = 8.285+0,324 X_1 + 0,373 X_2 + +e. Variabel bebas berjalan seiring dengan variabel terikat artinya semakin tinggi pengaruh Konflik dan Pengembangan Karier maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Artha Nadya.

Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Konflik dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan dengan sig F sebesar 0,000 < a (0,05).

Terdapat Pengaruh variabel Konflik (X1) terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig sebesar 0,002< a (0,005), terdapat pengaruh variabel pengembangan karier (X2) dengan nilai sig sebesar 0,000> a (0,005).

Korelasi (R) antara variable Konflik dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan sebesesar 0,669 atau 66,9% artinya menunjukkan hubungan yang kuat dan positif (searah).

Koefisien Determinasinya R Square sebesar 0,448 atau 44,8% sedangkan sisanya 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti pelatihan, kompetensi, Disiplin Kerja danlain-lain.

Kata kunci : Konflik, Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Sheren Sibarani, dilahirkan di prabumulih 29 september 1996 dari pasangan bapak Simon Sibarani dan ibu Salmah anak pertama dari 2 saudara.

Sekolah Dasar (SD) diselesaikan pada tahun 2008 di SDN 1 Lubai

Sekolah Menengah Pertama (SMP) diselesaikan pada tahun 2011 di SMPN 3 Lubai, Sekolah Menengah Atas (SMA) diselesaikan pada tahun 2014 SMAN 2 Lubai.

Selanjutnya pada tahun 2016 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 14 september 2020

Sheren Sibarani

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Sheren Sibarani
Nomor Pokok	: 1601110194
Jurusan / Prog. Studi	: Ekonomi/ Manajemen
Jenjang Pendidikan	: S1 (Strata 1)
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Skripsi	: **Pengaruh Konflik dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Artha Nadya Palembang**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sesungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 17 September 2020

Penulis

METERAI TEMPEL CD9A7AHF733686098 6000 ENAM RIBU RUPIAH

Sheren Sibarani

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan.Perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap bertahan diera globalisasi.

Di era globalisasi sekarang semakin banyak perusahaan yang berkembang, membutuhkan adanya sumber daya manusia dalam memcapai tujuan perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia, perusahaan akan mampu berkembang dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Arianto dalam Ita Rifaini,2006).

Manusia sebagai sumber daya manusia sebagai aset terpenting dalam organisasi dalam menentukan terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas dari suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berpengaruh *negatif*untuk perusahaan tersebut, tetapi apabila kinerja karyawannya baik maka akan berpengaruh *positif*untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah konflik dan pengembangan

karier untuk karyawannya. Konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau kelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain.

Agar konflik tidak menimbulkan pengaruh yang sifatnya negatif, konflik harus diselesaikan agar tetap berada pada batas-batas kewajaran (Bragg dalam Suhartini, 2011). Proses tidak lanjut dari penyelesaian konflik tentu saja harus dilakukan dengan cepat dan bijaksana. Hal tersebut dilakukan untuk terganggunya sistem kerja dan yang terutama kinerja dari karyawan itu sendiri.

Konflik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan penelitian Eko Sugiyanto dkk (2016) yang menyatakan bahwa (1) Ada delapan karakteristik konflik pekerjaan-keluarga, maka tujuh karakter bukan menjadi masalah timbulnya konflik. Karakteristik tersebut antara lain : benturan pekerjaan-tanggung jawab keluarga, obsesi pekerjaan, pekerjaan/karier-peluang-waktu keluarga, benturan kehidupan rumah-pekerjaan, kehidupan keluarga- pekerjaan, pikiran keluarga dalam kerja, serta benturan kehidupan-karier pekerjaan. (2) Satu karakter yaitu kelelahan fisik akibat pekerjaan dikantor merupakan timbulnya konflik pekerjaan-keluarga. Sebab karakter ini menjadi pemicu konflik karena saat bekerja membutuhkan tenaga yang cukup tinggi sehingga setelah 7-8 jam bekerja badan menjadi letih.

Kerjasama antar karyawan sudah terjalin baik tetapi terkadang masih terjadi perselisihan karena kualitas, kuantitas, dan gaya bahasa setiap karyawan yang berbeda sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang optimal sehingga menimbulkan masalah dan akan berdampak buruk dengan kinerja karyawan yang bersangkutan. Hasil ini dikuatkan dengan penelitian dilakukan Ahiruddin (2011) dan Rendra Kristi Yogi dan Dwiarko Nugrohoseno

(2014) menyatakan bahwa konflik mempunyai pengaruh secara sifnifikan terhadap kinerja karyawan.

Konflik yang terjadi antar karyawan dalam perusahaan, jika tidak ditangani dengan baik, akan mengakibatkan adanya hambatan bagi karyawan untuk bekerja dalam bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi menurun. Pengaruh tersebut dapat dibuktikan penelitian O M Hotepo. All (2010) yang mengemukakan bahwa konflik memiliki peran penting dalam kinerja pribadi.

Konflik sebenarnya tidak selalu berdampak negatif, karena stres kerja juga dapat menjadi semangat. Konflik biasanya dialami karyawan yang memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi, sebagian orang menganggap tugas dan tanggung jawabnya sebagai beban sehingga dapat menimbulkan stres. Ketegangan kerja dan keterasingan kerja bisa menyebabkan timbulnya stres pada karyawan. Konflik kerja ini bisa terjadi diantara sesama karyawan. Stres kerja yang dirasakan menganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Konflik ini merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran konflik. Salah satu contoh konflik yang terjadi adalah dengan adanya pemecatan atau pegawai yang resign otomatis pekerjaan bertambah dan saling mengharapkan.

Pada PT.Cipta Artha Nadya memiliki lingkungan kerja yang cukup nyaman namun hubungan kerja antar karyawannya kurang baik. Sering kali terjadi adanya perbedaan pendapat antar sesama rekan karyawannya yang menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, maka

terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik. Individu atau kelompok yang sedang berkonflik akan menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang akan berpengaru terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas perusahaan. Adapun tingkat pendidikan di PT. Cipta Artha Nadya berlatar belakang pendidikan sarjana dan diploma, namun ada juga lulusan SMA serta SMK karena dengan pendidikan yang baik serta ditambah pengalaman yang dimiliki dibidangnya akan memudahkan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik dan benar sehingga dapat bekerja secara maksimal.

Selain konflik ada juga pembahasan mengenai pengembangan karier yang terdapat pada PT. Cipta Artha Nadya Palembang yang juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Adanya kesempatan pengembagan karier mendukung inisiatif komitmen karier antara karyawan (Adeloka, 2011). Pengembangan karier tidak hanya sebagai jalan bagi karyawan untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan namun juga untuk membuat karyawan mampu untuk berada pada jenjang karier tertentu yang membuat perubahan kearah positif dalam karier mereka sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik secara maksimal. Dengan pengembangan karier diharapkan juga dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi, dikarenakan perusahaan akan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa, selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan.

PT. Cipta Artha Nadya juga memberikan janji akan pengembangan karier karyawannya namun dengan berbagai syarat yang beberapa diantaranya dirasa berat oleh karyawannya. Salah satu contohnya adalah karyawan yang bersangkutan harus memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi seperti sarjana atau diploma, sehingga untuk karyawan yang memiliki latar

belakang yang standar akan merasa sulit untuk mendapatkan pngembangan karier diperusahaan itu. Walaupun masih ada kesempatan jika prestasi kerja nya baik, namun karena dirasa sulit mengingat persyaratan nya sehingga menurunnya motivasi karyawan untuk dapat bekerja secara lebih maksimal diperusahaan tersebut. Dengan kata lain ini dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan tersebut.

Pengembangan karier sebagai faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang dapat menjamin kebutuhan akan kesempatan pengembangan karier yang jelas dan terbuka secara objektif bagi setiap karyawan. Artinya setiap karyawan yang prestasi kerjanya baik akan memperoleh kesempatan karier yang baik, namun sebaliknya, karyawan yang tidak berprestasi kesempatan kariernya akan menghadapi kendala. Kondisi ini akan memotivasi dan membuka kesempatan pengembangan karier masing-masing secara objektif.

Upaya pengembangan karier karyawan menjadi sangat penting, karena tidak hanya bermanfaat bagi kepentingan organisasi, tetapi bermanfaat pula bagi kepentingan pribadi karyawan itu sendiri. Bagi organisasi pengembangan karier dapat meningkatkan profesionalisme karyawan yang dapat mendorong pencapaian sasaran-sasaran program serta tujuan organisasi secara efektif dan efisian. Sedangkan bagi karyawan itu sendiri, dapat menambah pengetahuan, ketrampilan dan perubahan sikap, sehingga beban kerja dirasakan lebih ringan, kesempatan karier lebih terbuka serta kesempatan pengalaman penugasan lebih variatif.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Artha Nadya Palembang’’.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas serta agar tidak terjadi pembiasan permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pengaruh konflik dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan (Bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Artha Nadya Palembang?
2. Apakahkonflik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Artha Nadya Palembang?
3. Apakah pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Artha Nadya Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Cipta Artha Nadya Palembang?
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan PT Cipta Artha NadyaPalembang?
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap karyawan PT Cipta Artha Nadya Palembang?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh konflik dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Cipta Artha Nadyayang dilakukan sangatlah berguna antara lain:

1. Bagi peneliti

   Di harapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh konflik dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dan dapat mempraktekkan teori yang selama ini penulis dapatkan selama kuliah dan dapat di terapkan pada keadaan yang sebenarnya seperti di perusahaan yang di teliti.

2. Bagi perusahaan

   Dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan PT. Cipta Artha Nadya Palembang

3. Bagi almamater

   Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

Arianto,S,2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi) Jakarta : PT.Rineka Cipta

A.A Anwar Rabu Mangku Negara,2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung* ; PT. Remaja Rosdakarya.

Adeloka, 2011. *Career Planning and Carrer Management*. Jakarta

Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa* Trenggalek.

Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang,2010, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir,* Palembang UNANTI PRESS

Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang,2010, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir,* Palembang; UNANTI PRESS

Handoko Hani,2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Keduapulu. BPFE.Yogyakarta.

Marwansyah,2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung

Mathis, RL,& Jackson, J,H,2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie* Jakarta ; Salemba Empat (PT.Salemba Empat Patria)

Nitisemito, Alex S 2009.*Manajemen Personalia;Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia,* Jakarta.

Rivai,2012. Performance Appraisal ; *Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan,* Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada

Robbins, SP,2009.*Perilaku Organisasi,*PT.*Indeks Kelompok Gramedia :* Indonesia

Sedarmayanti,2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Refika Aditama

Sutrisno,2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia,* Ranada Media Group Jakarta

Sinambela, L.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta ; PT. Bumi Aksara

Sunyoto,2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta ; PT. Buku Seru

Sugiyono,2012.*Metode Penelitian Manajemen.* Bandung. Alfabeta

Siagian,2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group Jakarta.

Sedarmayanti,2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bandung; PT.Refika Aditama

Sutrisno,2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ranada Media Group Jakarta

Sinambela,L 2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta ; PT.Bumi Aksara

Wilson,2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta. Erlangga

Wibowo,2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta ; Raja Grafindo Persada