

**PENGARUH KONFLIK INTERNAL DAN PEMBERIAN BONUS**

**TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN**

**PT. RAKO ABADI**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan oleh :**

**SARI SAPITRI**

**NPM : 11701110064**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TRIDIANTI**

**PALEMBAANG**


**2021**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Sari Sapitri  
Nomer Pokok/NIRM : 1701110064  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidik : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK INTERNAL DAN  
PEMBERIAN BONUS TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN  
PT. RAKO ABADI

Pembimbing Skripsi

Tanggal ..... Pembimbing I :  MA Baldowl, SE., M.M  
NIDN : 0226025801

Tanggal ..... Pembimbing II :  Syahyuni, SE,MM  
NIDN : 0226106101

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Masy Milda, SE, M.SI, AK, CA, CSRS

NIDN : 0205026401

MOTTO :

Ketua Program Studi Manajemen



Mariyam Zanariah, SE, M.M

NIDN : 0222096301

038/PS/DFE/21

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sari Sapitri  
Nomor Pokok : 1701110064  
Angkatan : 2017  
Fakultas : Ekonomi  
Program Study : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata I (S1)  
Skripsi : PENGARUH KONFLIK INTERNAL DAN  
PEMBERIAN BONUS TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN  
PT. RAKO ABADI

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 22 Maret 2021

  
Sari Sapitri

**Saat merasa terpuruk,  
kehadiran orang-orang terdekat  
bisa menjadi sumber kekuatan anda  
untuk tetap semangat. Namun, hal itu  
sepertinya tidak berlaku jika merekalah  
penyebab dari keterpurukan anda  
( Sari Sapitri )**

**Kupersembahkan kepada :**

- Allah SWT
- Kepada Bapak (Alm) dan Ibu yang sangatku cintai
- Kedua Pembimbing skripsiku
- Orang yang selalu memberikan semangat dan dukungan yang hebat Bayu Anggara
- Teman-teman seperjuanganku Elisabeth,Okta,Ulfa,Indri,Guntur, Efrdy,Ari, ricko dan Rudi
- Orang yang memotivasiku untuk sabar dan semangat mengejar impian Dicky Setiawan
- Almamaterku tercinta

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan karunia peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Tridinanti Palembang, Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang. Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “PENGARUH KONFLIK INTERNAL DAN PEMBERIAN BONUS TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. RAKO ABADI ”

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Ekonomi Tridinanti Palembang.
2. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM ,Ketua program studi manajemen.

3. Bapak MA Baidowi, SE, M.M, Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.
4. Ibu Syahyuni, SE,MM, Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
5. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
6. Kepada seluruh karyawan PT. RAKO ABADI (SPBU MUBA) Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian
7. Bapak (Alm), Ibu, Wak dan Saudara saya yang telah memberikan dukungan dan semangat
8. Teman-teman almamaterku.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Yarobball Alamin.

Palembang, Januari 2021

Peneliti,



Sari Sapitri

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1.1 Pengertian manajemen sumber daya manusia .....	8
2.1.1.2 Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia .	9
2.2 Konflik Kerja .....	11
2.2.1 Pengertian Konflik .....	11
2.2.2 Konflik Internal .....	12
2.2.3 Pengelompokan konflik Internal Berdasarkan Pelakunya.....	13

2.2.4	Faktor Konflik Internal Dalam Sebuah Perusahaan .....	14
2.2.5	Akibat-Akibat konflik .....	16
2.2.6	Jenis-jenis Konflik.....	19
2.2.7	Cara Mengatasi Konflik Internal Dalam Perusahaan .....	20
2.2.8	Dimensi Dan Indikator Konflik.....	21
2.3	Pengertian Bonus .....	22
2.3.1	Prinsip Pemberian Bonus .....	24
2.3.2	Tujuan Bonus .....	24
2.3.3	Jenis-Jenis Bonus .....	25
2.3.4	Indikator Bonus .....	27
2.4	Prestasi kerja .....	28
2.4.1	Pengertian prestasi kerja.....	28
2.4.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.....	28
2.4.3	Tujuan prestasi kerja .....	30
2.4.4	Jenis-jenis penilaian prestasi kerja .....	31
2.4.5	Indikator prestasi kerja .....	32
2.5	Penelitian yang relevan .....	33
2.6	Kerangka Berpikir.....	34
2.7	Hipotesis Penelitian.....	35
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Tempat dan Waktu penelitian .....	36
3.1.1	Tempat penelitian .....	36
3.1.2	Waktu Penelitian .....	36



3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.2.1	Sumber data.....	37
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian .....	39
3.4	Rancangan penelitian .....	42
3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	42
3.5.1	Variabel penelitian .....	42
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	43
3.6	Instrumen Penelitian.....	45
3.7	Uji Instrumen .....	45
3.8	Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	50
3.8.1	Teknik Pengolahan Data .....	50
3.8.2	Analisis Data .....	51
3.8.2.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
3.8.2.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	52
3.8.2.3	Analisis Koefisien Destriminasi .....	52
3.9	Uji Hipotesis .....	53
3.9.1	Pengaruh X1,X2, terhadap Y secara simultan ( Uji F).....	53
3.9.2	Pengaruh X1, X2, terhadap Y secara persial (Uji t).....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambar Umum Perusahaan .....	56
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	56
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	59

4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	59
4.1.3.1	Struktur OrganisasiI.....	59
4.1.3.2	Uraian Tugas .....	60
4.2	Pembahasan .....	63
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	63
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	64
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
4.2.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	65
4.3	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	66
4.3.1	Uji Validitas .....	66
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	70
4.4	Teknik Analisis Data .....	71
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	71
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial .....	72
4.4.2.1	Uji Asumsi Klaisk .....	72
4.4.2.2	Analisi Linier Berganda .....	75
4.4.2.3	Koefisien Korelasi .....	77
4.4.2.4	Koefisien Determinasi .....	78
4.5	Uji Hipotesis Penelitian .....	79
4.5.1	Uji Parsial ( Uji t ) .....	79
4.5.2	Uji Simultan ( Uji F ) .....	82

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	84
5.2	Saran .....	85
	DAFTAR PUSTAKA .....	86
	LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	33
Table 3.1 Operasional variabel .....	43
Table 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelaminb .....	65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	65
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Konflik Internal (X1) .....	67
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Pemberian Bonus (X2) .....	68
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Peningkatan Prestasi Kerja (Y).....	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	71
Tabel 4.8 Statistik Deskripti .....	72
Tabel 4.9 Hasil uji Analisa Linier Berganda .....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	78
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	79
Tabel 4.12 Hasil Uji T .....	80
Tabel 4.13 Hasil Uji F .....	82

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	34
Gambar 3.1	Jadwal Penelitian.....	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	60

## ABSTRAK

**Sari Sapitri, Pengaruh Konflik Internal Dan Pemberian Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Rako Abadi, (Di bawah bimbingan Bapak MA Baidowi, SE., M.M dan Ibu Syahyuni, SE,MM).**

**Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan Pengaruh Konflik Internal Dan Pemberian Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Rako Abadi. Metode pembahasan penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dengan sampel sebanyak 53 responden**

Hasil dari penelitian ini adalah secara bersama-sama (Simultan) terdapat Pengaruh signifikan dari variabel Konflik Internal Dan Pemberian Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Rako Abadi. Dengan signifikan F sebesar  $0,000 < 0,005$  .secara parsial variabel X1 (Konflik Internal) terhadap Prestasi Kerja Karyawan diperoleh nilai signifikan  $0,002 < 0,005$  bahwa Konflik Internal ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Varibal  $X_2$  Pemberian Bonus terhadap Prestasi Kerja Karyawan diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ .

Diperoleh Koefesien Determinasi ( $R^2 = 0,659$ ). Hasil ini secara statistic sangat signifikan artinya 65,9% secar bersama-sama dapat menjelaskan pengaruh variabel Konflik Internal dan Pemberian Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Rako Abadi sedangkan sisanya 34,1% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

***Kata Kunci : Prestasi Kerja Karyawan , Konflik Internal Dan Pemberian Bonus***

## **RIWAYAT HIDUP**

Sari Sapitri, lahir dipalembang pada tanggal 2 Januari 1997 anak kelima dari enam bersaudara dari Bapak Usman AB (Alm) dan Ibu Nurhayati .

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 138 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Bina Bangsa Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2016 di SMA Negeri 22 Palembang. Pada tahun 2017 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2021

Sari Sapitri

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan, sehingga terwujud tujuan perusahaan dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan prestasi kerja karyawan yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat di pisahkan, karyawan memang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaannya dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan prestasi kerja karyawan dalam PT. RAKO ABADI (SPBU). Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu mengerakan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang di milikinya. Karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat di kuasai serta di atur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan asset berharga



perusahaan yang harus di pelihara dengan baik. Oleh karna itu, perusahaan dan karyawan harus mampu berkerja sama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi. Prestasi merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai pretasi yang di ukur atau di nilai.

Pada ilmu manajemen konflik di definisikan sebagai interaksi antara dua atau lebih pihak yang satu sama lain saling bergantung namun terpisahkan oleh perbedaan tujuan dimana salah satu dari pihak-pihak teesebut menyadari perbedaan tersebut dan melakukan suatu tindakan terhadap konflik tersebut. Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik termasuk pada sautu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi(termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mempengaruhi kepentingan. Konflik internal biasanya disebabkan oleh ketidak cocokan antara Atasan dengan karyawan lain dalam PT. Rako Abadi seperti masalah dalam manajemen contohnya seperti pembagian shift kerja yang tidak merata sampai pembagian bonus tidak adil yang dirasakan oleh karyawan.

Pemberian bonus terhadap karyawan sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya bonus merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem bonus yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih tanggung jawab atas masing-masing tugas yang di berikan perusahaan. Sesuai dengan

tujuan bonus yang dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan di antara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan.

Prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui konflik internal dan pemberian bonus. Untuk itulah peran sumber daya manusia sebagai penggerak roda perusahaan. Karena semua aktivitas yang dilakukan membawa manfaat bagi perusahaan itu sendiri. Terutama untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, karena itu karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, tentunya karyawan tersebut dituntut untuk dapat mengembangkan kemampuan, prestasi kerja dan meningkatkan kualitas dirinya dalam hal ini tidak hanya memiliki kualitas yang handal melainkan harus berimbang dengan keahlian dan keterampilan yang baik sehingga dapat terwujud suatu prestasi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul Pengaruh **Konflik Internal Dan Pemberian Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Rako Abadi**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, masalah yang di kembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh konflik internal dan pemberian bonus secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Rako Abadi (SPBU MUBA) ?
2. Apakah ada pengaruh konflik internal secara persial terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Rako Abadi (SPBU MUBA) ?
3. Apakah ada pengaruh pemberian bonus secara persial terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Rako Abadi (SPBU MUBA) ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini di lakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan membuktikan :

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik internal dan pemberian bonus secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Rako Abadi (SPBU MUBA) ?
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik internal secara persial terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Rako Abadi (SPBU MUBA)?
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian bonus secara persial terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Rako Abadi (SPBU MUBA)?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Rako Abadi (SPBU MUBA) dalam menyelesaikan permasalahan terutama tentang konflik internal . serta mengetahui berapa besar pengaruh konflik tersebut terhadap prestasi kerja karyawan sehingga dapat menjadi pedoman dalam memperbaiki prestasi setiap karyawan .

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan pengaruh konflik internal dan pemberian bonus terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Rako Abadi (SPBU MUBA)

3. Bagi Akademik

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan , dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini khususnya dapat memberikan input dalam pengembangan ilmu, terutama dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia .

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Penulisan Proposal ini disusun dalam tiga bab. Terdiri dari sub – sub bab yang memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian, maka proposal ini disusun sebagai berikut:

### **1. BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada bagian pendahuluan dijelaskan tentang pernyataan tentang masalah penelitian. Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan peneltian serta maanfaat penelitian.

### **2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini terdapat empat unsur yang perlu diuraikan, yaitu : kajian teoritis, penelitian lain yang relevan, kerangka berfikir dan serta hipotesis yang digunakan sebagai landasan dalam menganalisis permasalahan yang ada yaitu mendukung penulisan proposal ini.

### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini membahas tempat dan waktu penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, rancangan penelitian, variable dan definisi operasional, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan sistematika penulisan.

### **4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini diuraikan tentang data yang terkumpulkan dan hasil pengolahan data yang dipaparkan secara deskriptif dan pembahasan atau analisis terhadap permasalahan penelitian dengan menggunakan teknik

analisis secara kuantitatif atau kualitatif serta dilakukan penafsiran terhadap hasil-hasil analisis yang dilakukan.

## **5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

bab ini penulis menarik kesimpulan dari analisis pembahasan pada bab IV yang dinyatakan secara singkat dan tepat dari hasil penelitian atau pembahasan dan memberikan masukan kepada pihak perusahaan berupa saran-saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Atonius. dkk, 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Davis, 2013, Steve Kelneer, 2011, *Prestasi Kerja perusahaan*, Cetakan empat Penerbit Reneka jaya, Jakarta.
- Fitriana, 2013, *Konflik Kerja Perusahaan* , Erlangga: Jakarta
- flip, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Prenada Media Group : Bandung
- Handoko, 2011, Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta : Bandung
- Hisabuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara:Jakarta
- Hocker. Wilmot, 2010; *Manajemen Iklim Organisasi* . Jakarta : PT RajaGrafindo Persada. Cetakan Pertama.
- LISNAWATI, L. 2012. *Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Uin Alauddin Makassar).
- Morton. deutsch, 2012, *Enam dimensi Administrasi Public*, Gava Media: Jogjakarta.
- Nitisemito, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Novrisusan, 2012, *Konflik Kerja* , Edisi Kesepuluh, PT Indeks, Kelompok Gramedia: Jakarta
- Panji, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Samsudin, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta
- Sarwoto, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Silaban. Novrica, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta.

Suhariadi, 2012, *Metodelogi Penelitian Bisnis* , BPFE: Jogjakarta.

Suharyadi. Purwanto, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara:Jakarta

Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta