

**PENGARUH KONFLIK TERHADAP PERFORMANSI KERJA PEGAWAI PADA PT
SINARMAS MULTIFINANCE
CABANG SUKABUMI**

**Neneng Yanti Andriyanti, S.Pd., MM
STIE PASIM SUKABUMI
andrianiyanti85@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Dalam teknik kuisioner, penulis menggunakan skala likert yang bersifat ordinal, menurut Sugiyono (2017:93), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Responden diminta untuk menyatakan kesetujuannya atau ketidaksetujuannya terhadap isi pernyataan kedalam lima kategori jawaban. Berdasarkan hasil analisis nilai korelasi Konflik (X) dengan Performansi Kerja Pegawai (Y) sebesar $r = 0.525$, yang berarti berada diantara range nilai 0.51 – 0,75, yang artinya memiliki hubungan yang cukup kuat, sifat hubungannya positif yang artinya jika keberadaan Konflik semakin banyak dan meningkat maka tingkat Performansi Kerja Pegawai pun akan semakin baik dan meningkat.

Nilai koefisien determinasi (Kd) tersebut menunjukkan besarnya peranan dari variabel Konflik terhadap variabel Performansi Kerja pegawai yaitu sebesar 27,56%. Artinya bahwa peningkatan keberadaan Konflik yang semakin meningkat akan berperan sebesar 27,56% terhadap peningkatan Performansi Kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 72,44% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel Konflik. Sifat peranannya positif yang artinya peningkatan keberadaan Konflik akan berperan terhadap peningkatan Performansi Kerja pegawai. Nilai Konstantanya adalah 2,152 dan nilai Konflik adalah 0,486. Dari keterangan tersebut kita dapat memperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 2,152 + 0,486X$ Artinya Nilai Konstanta sebesar 2,152 poin menyatakan bahwa jika keberadaan Konflik di perusahaan (Konflik mengenai organisasi perusahaan) sama seperti saat ini atau tidak ada perubahan (0/Tidak ada), maka Nilai Performansi Kerja pegawai sebesar 2,152 poin. Sedangkan Nilai Koefisien regresi X sebesar 0,486 poin, menyatakan bahwa setiap Peningkatan Konflik yang bersifat fungsional (konflik mengenai organisasi perusahaan) yang terjadi pada karyawan, maka nilai Performansi Kerja pegawai akan bertambah sebesar 0,486 poin

Nilai t hitung sebesar 4,951 dan berdasarkan tabel distribusi t, nilai t tabel sebesar 2,006 karena t hitung > t tabel yaitu $4,951 > 2,006$ maka rumus hipotesis statistik menunjukkan H1 diterima yang berarti Konflik pada PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi berpengaruh positif terhadap Performansi Kerja Pegawai PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi. Maka Pengaruh Konflik tersebut adalah linear positif, yang berarti semakin banyak Konflik yang bersifat Fungsional di PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi, maka akan meningkatkan Performansi Kerja Pegawai pada PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi

A. Latar Belakang Penelitian

PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi merupakan anak cabang dari kantor pusat yang berada di Jakarta Pusat. PT. Sinarmas Multifinance cabang Sukabumi berdiri sejak tahun 2010 yang bermula beralamat di Jl. Ahmad Yani, namun seiring dengan pesatnya perkembangan perusahaan, PT. Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi pada tahun 2012 pindah ke Jl. R.A Kosasih No. 118 Gedung Bank Sinarmas Lantai 3, Ciaul Sukabumi 43116 Telp. (0266) 246544. Perkembangan PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi dari tahun cukup baik seiring dengan perkembangan dan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan yang menyediakan pembiayaan secara kredit dengan memberikan kualitas pelayanan kepada pelanggan secara maksimal yang didorong oleh kemampuan SDM pada perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga output yang didapatpun maksimal. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan tujuan yang ditetapkan merupakan hasil kerja secara keseluruhan yang dilakukan oleh semua pegawai dalam departemen atau bagian yang ada pada perusahaan.

Dalam mencapai tingkat performansi kerja, pegawai selalu dihadapkan dengan konflik yang terjadi di perusahaan, hal ini menjadi tantangan untuk pegawai agar secara dewasa mampu menyelesaikan konflik yang terjadi.

pencaapaian perfomansi kerja atau pekerjaan yang dapat diselesaikan secara tepat waktu oleh setiap bagian, dari data tersebut terlihat hasil kerja (performansi kerja) mengalami trend yang cukup baik selama beberapa bulan pertama, akan tetapi jika dilihat pada bulan-bulan terakhir seperti pada bulan mei dan juni performansi kerja mengalami penurunan seperti pada bagian M.A.S yang bertugas mengelola marketing dan agen perusahaan selama enam bulan yang dianalisa mengalami penurunan pada setiap bulannya, ini menunjukkan bahwa perfomansi kerja bagian M.A.S mengalami penurunan, hal ini disebabkan oleh banyak

faktor, salah satunya oleh pengetahuan dan sikap yang dimiliki oleh setiap pegawai, karena kemampuan dan sikap pegawai yang berbeda karena latar belakang pendidikannya juga berbeda, sehingga wajar hasil dari setiap pekerjaan yang dilakukan tentunya berbeda baik setiap pegawai maupun setiap departemen.

a. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Konflik pada PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi.
2. Bagaimana Performansi Kerja Pegawai PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi.
3. Bagaimana Pengaruh Konflik terhadap Performansi Kerja Pegawai pada PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi.

b. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan dan menganalisis data guna menarik kesimpulan mengenai Konflik dan Performansi Kerja Pegawai pada PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Konflik yang terjadi pada PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi.
2. Untuk mengetahui Performansi Kerja Pegawai pada PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Konflik terhadap Performansi Kerja Pegawai pada PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi.

c. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. **Peneliti**
Semakin meningkatkan wawasan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia yang diimplementasikan di

dunia perbankan terutama mengenai manajemen konflik dan hubungannya dengan Performansi kerja pegawai.

2. **Akademis**

Perkembangan teori manajemen sumber daya manusia khususnya teori manajemen konflik dan performansi kerja dalam bidang jasa finance.

3. **Perusahaan**

Untuk manajemen agar mendapatkan informasi yang berguna dalam upaya meningkatkan performansi kerja melalui penyelesaian manajemen konflik yang dapat diselesaikan dengan baik.

d. **Kerangka Pemikiran**

Konflik yang dalam penelitian ini merupakan variabel bebas didefinisikan menurut Wahyudi (2017:17) menyatakan bahwa “Konflik adalah suatu proses interaksi sosial di mana dua orang atau lebih, berbeda atau bertentangan dalam pendapat dan tujuan mereka atau dalam tujuan organisasi pada perusahaan”. Konflik dapat terjadi karena didasarkan oleh pemikiran dan pengalaman seseorang dalam menilai suatu masalah atau persoalan, sehingga hasil pendapat dan pandangannya pun berbeda, hal ini adalah hal wajar karena konflik tercipta dari manusia yang memiliki latar belakang yang berbeda, maka pendapatnya juga pasti berbeda.

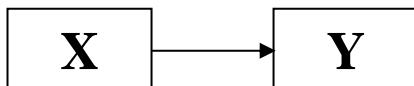
Performansi kerja adalah gambaran hasil kerja atau pencapaian dari seorang pegawai dalam mengemban tugasnya, pencapaian tersebut merupakan hasil kerja keras dari pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, serta merupakan hasil maha karya pegawai dalam bekerja, performansi kerja pegawai yang satu dengan yang lainnya, pasti berbeda, karena performansi kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Menurut Wahyudi (2017:69) Performansi kerja adalah “Hasil pekerjaan seseorang yang didasarkan dari kemampuan, sikap dan

pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, semakin baik pegawai dalam bersikap dan memiliki ilmu pengetahuan yang baik, maka secara tidak langsung performansi kerjanya pun akan semakin baik”.

Konflik yang menjadi kekuatan adalah konflik yang bersifat fungsional artinya konflik yang mengangkat isu tentang persoalan-persoalan yang menghambat organisasi. Secara tidak langsung konflik dapat memberikan rangsangan atau energi kepada karyawan dalam meningkatkan performansi kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. hal ini sesuai dengan pendapat Philip L. Hunsaker (2015:481) “Konflik itu bukan sesuatu yang negatif, tetapi hal itu secara alami akan tetap ada dalam setiap organisasi. Bagaimanapun konflik itu bila dikelola dengan baik maka konflik dapat mendukung Performansi Kerja Pegawai dan percepatan pencapaian tujuan organisasi. Ketika konflik dikelola secara baik, dapat menumbuhkan kreativitas, inovasi dalam pemecahan masalah dan menumbuhkan perubahan positif bagi pengembangan organisasi”, proses perubahan positif ini yang menjadi dasar dalam pencarian solusi atas konflik yang terjadi, sehingga tingkat performansi kerja secara tidak langsung akan terbentuk dengan sendirinya. Artinya ketika pegawai sedang berkonflik secara tidak langsung anggota organisasi akan tergerak untuk dapat menyelesaikan konflik tersebut dan mencari solusi untuk mengatasinya, sehingga membuat semua anggota organisasi dalam hal ini pegawai akan tergerak untuk menyelesaikan konflik tersebut dengan sebaik-baiknya demi terwujudnya tujuan bersama yaitu tercapainya hasil pekerjaan yang maksimal atau tercapainya performansi kerja yang baik.

Dengan demikian maka Konflik dapat mempengaruhi Performansi kerja pegawai. Model hubungannya dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran berikut ini:

Konflik yang terdiri dari 5 dimensi yaitu: 1) Bersaing, 2) Kerjasama, 3) Kompromi, 4) Menghindari, 5) menyesuaikan, mempunyai hubungan yang erat dengan Performansi Kerja yang terdiri dari 2 (dua) dimensi yaitu: 1) Motivasi, 2) Kemampuan. Dengan demikian penulis akan menempatkan Konflik sebagai variabel X (variabel bebas) dan Performansi Kerja sebagai variabel Y (variabel terikat). Dengan paradigma hubungan sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.2
Paradigma Penelitian

X : Konflik (Variabel Independen)
Y : Performansi Kerja (Variabel
Dependen)

e. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penulis dapat merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut: "Terdapat Pengaruh Antara Konflik Terhadap Performansi Kerja Pegawai pada PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi".

B. TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengertian Konflik

Pengertian konflik menurut Wahyudi (2017:17) menyatakan bahwa "Konflik adalah suatu proses interaksi sosial di mana dua orang atau lebih, berbeda atau bertentangan dalam pendapat dan tujuan mereka atau dalam tujuan organisasi pada perusahaan". Konflik dapat terjadi karena didasarkan oleh pemikiran dan pengalaman seseorang dalam menilai suatu masalah atau persoalan, sehingga hasil pendapat dan pandangannya pun berbeda, hal ini adalah hal wajar karena konflik tercipta dari manusia yang memiliki latar belakang yang berbeda, maka pendapatnya juga pasti berbeda.

b. Pengertian Performansi Kerja Pegawai

Performansi kerja adalah gambaran hasil kerja atau pencapaian dari seorang pegawai dalam mengemban tugasnya, pencapaian tersebut merupakan hasil kerja keras dari pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, serta merupakan hasil maha karya pegawai dalam bekerja, performansi kerja pegawai yang satu dengan yang lainnya, pasti berbeda, karena performansi kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Menurut Wahyudi (2017:69) Performansi kerja adalah "Hasil pekerjaan seseorang yang didasarkan dari kemampuan, sikap dan pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, semakin baik pegawai dalam bersikap dan memiliki ilmu pengetahuan yang baik, maka secara tidak langsung performansi kerjanya pun akan semakin baik".

c. Pengaruh Konflik Performansi Kerja Pegawai

Hal ini sesuai dengan pendapat Philip L. Hunsaker (2015:481) "Konflik itu bukan sesuatu yang negatif, tetapi hal itu secara alami akan tetap ada dalam setiap organisasi. Bagaimanapun konflik itu bila dikelola dengan baik maka konflik dapat mendukung Performansi Kerja Pegawai dan percepatan pencapaian tujuan organisasi. Ketika konflik dikelola secara baik, dapat menumbuhkan kreativitas, inovasi dalam pemecahan masalah dan menumbuhkan perubahan positif bagi pengembangan organisasi", proses perubahan positif ini yang menjadi dasar dalam pencarian solusi atas konflik yang terjadi, sehingga tingkat performansi kerja secara tidak langsung akan terbentuk dengan sendirinya. Artinya ketika pegawai sedang berkonflik secara tidak langsung anggota organisasi akan tergerak untuk dapat menyelesaikan konflik tersebut dan mencari solusi untuk mengatasinya, sehingga membuat semua anggota organisasi dalam hal ini pegawai akan

tergerak untuk menyelesaikan konflik tersebut dengan sebaik-baiknya demi terwujudnya tujuan bersama yaitu tercapainya hasil pekerjaan yang maksimal atau tercapainya performansi kerja yang baik.

C. METODELOGI PENELITIAN

a. Metodologi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:2) Metode penelitian pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu : 1) cara ilmiah, 2) data, 3) Tujuan, dan 4) Kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian ini dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

b. Rancangan Penelitian

Menurut Wiratna Sujarweni (2015:74) “Penelitian *Deskriptif* adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain.

Sedangkan Penelitian *asosiatif* menurut Wiratna Sujarweni (2015:74) “Penelitian *Asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Unit analisis adalah unit yang akan digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan karakteristik dari kumpulan objek yang lebih besar lagi. Unit analisis dapat berupa individu, kelompok, organisasi atau artefak. Dalam penelitian

ini yang menjadi unit analisisnya adalah seluruh Pegawai PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi.

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari HRD PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi Jumlah seluruh Pegawai adalah 55 Orang pegawai.

2. Sampel

Menurut Suharsimi (2006:134), “Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (sensus)”. Dengan demikian maka jumlah responden yang diteliti sebanyak jumlah 55 orang pegawai

c. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan angket yaitu dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang akan dijadikan sampel dari populasi. Menurut Wiratna Sujarweni (2015:94) dalam metode pengumpulan data penelitian menggunakan beberapa langkah berikut ini yaitu :

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian. Teknik pengumpulan data observasi ini dilakukan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

2. Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar kita mendapatkan data yang valid dan detail.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.

d. Operasionalisasi Variabel

Menurut Wiratna Sujarweni (2015:77) Operasional variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Dalam teknik kuisisioner, penulis menggunakan skala likert yang bersifat ordinal, menurut Sugiyono (2017:93), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Responden diminta untuk menyatakan kesetujuannya atau ketidaksetujuannya terhadap isi pernyataan kedalam lima kategori jawaban.

Selanjutnya nilai skala yang diberikan dikaitkan dengan frekuensi dari jawaban yang akan menghasilkan bobot nilai setiap pertanyaan tersebut dijumlahkan sehingga dihasilkan bobot total. Untuk lebih jelasnya skala likert yang akan digunakan yaitu seperti dijelaskan dalam tabel dibawah ini :

Tabel. 1
Pembobotan Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor Pernyataan Positif	Skoar Pernyataan Negatif (-)

	(+)	
Sangat setuju (a)		
Setuju (b)	5	1
Ragu-ragu (c)	4	2
Tidak setuju (d)	3	3
Sangat tidak setuju (e)	2	4
	1	5

Sumber : Sugiyono (2017 : 94)

Untuk butir yang berbentuk negatif, nilainya dikonversikan menjadi positif pada saat pengolahan data.

d. Uji Hipotesis Statistik

Untuk melihat hubungan kedua jenis variabel yang akan diteliti yaitu variabel X dan variabel Y maka dilakukan pengujian hipotesis statistik.

Penetapan hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Tingkat signifikansi ini dipilih karena dinilai cukup ketat untuk mewakili dalam pengujian kedua variabel tersebut dan merupakan tingkat signifikansi yang umum digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial.

Uji hipotesis dilihat dari hasil perhitungan analisis korelasi yang menyatakan hubungan keeratannya dengan menggunakan uji T (Sugiyono,2017;125).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r² = koefisien determinasi

(n-2) = derajat kebebasan

Berikut ini adalah formulasi hipotesisnya :
Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Konflik terhadap Performansi Kerja Pegawai

H1: Terdapat pengaruh antara Konflik terhadap Performansi Kerja Pegawai

Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima
Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak

e. Metode Analisis Data

Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, yaitu caranya setelah data terkumpul dan benar-benar lengkap kemudian dilakukan uji Validitas dan reliabilitas, sebagai berikut :

1. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan dan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *alpha Cronbach* $>$ 0,60. Wiratna Sujarweni (2015:169). Alasan penggunaan teknik ini, karena koefisien *alpha-cronbach* merupakan indeks yang cukup sempurna dalam mengukur reabilitas konsistensi antar butir.

Adapun rumus *alpha Cronbach's* adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right]$$

Keterangan:

k = jumlah butir

V_i = varians dari butir ke- i

V_t = varians total skor butir

Sedangkan untuk menghitung varian masing-masing butir (v) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$s^2 = \frac{n \sum_{i=1}^{20} x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right)^2}{n(n-1)}$$

Menurut (Wiratna Sujarweni, 2015:169) kriteria penilaian terhadap

koefisien α - Cronbach adalah sebagai berikut:

$\alpha < 0,6$:	Kurang reliable
$0,6 < \alpha < 0,8$:	Cukup reliable
$\alpha > 0,8$:	Sangat reliable

Dalam penelitian ini analisis perhitungannya menggunakan program statistik SPSS versi 24

2. Uji Validitas

Uji *Validitas Instrumen* digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner itu. Wiratna Sujarweni (2015:165). Untuk pengujian validitas instrumen, dalam hal ini penulis menggunakan pengujian validitas konstruk (*construct validity*). Setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruk dilakukan dengan analisis item, dimana skor butir dikorelasikan dengan skor total. Kemudian rumus yang digunakan untuk mengkorelasikan tiap butir instrumen yaitu dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Wiratna Sujarweni (2015:165).

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = koefisien validitas item yang dicari

n = banyaknya responden

x_i = skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

y_i = skor total dari seluruh item

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor variable x

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat skor variable y

Kriteria validasi adalah jika koefisien korelasi bernilai $>$ 0,3, maka butir dinyatakan valid. Wiratna Sujarweni (2015:165).

3. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif.

Kajian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Informasi yang dihasilkan oleh kajian deskriptif dapat membantu kita (1) memahami karakteristik suatu kelompok dalam kondisi tertentu, (2) berpikir sistematis mengenai berbagai aspek dari kondisi tertentu, (3) menawarkan ide untuk penyelidikan atau penelitian lebih lanjut dan (4) membuat keputusan-keputusan sederhana (Wiratna Sujarweni, 2015:74)

4. Analisis Korelasi

Analisis Korelasi digunakan untuk menghitung besarnya derajat hubungan antara variabel penulis menggunakan *Rho Spearman* (r_s). Untuk menghitung *Rho Spearman*, masing-masing variabel harus dirangking terlebih dahulu dari terkecil hingga terbesar. Bentuk umum *Rho Spearman* adalah sebagai berikut (Bambang Soedibjo, 2013:154):

$$r_s = 1 - \left[\frac{6 \sum d_i^2}{N^3 - N} \right]$$

Dimana:

d_i = selisih rangking kedua variabel
N = ukuran sample

Untuk melihat derajat keeratan antara variabel independen dan variabel dependen digunakan kriteria *Champion* (Bambang Soedibyo, 2013:141).

Tabel. 2

Kreteria Derajat Keeratan Koefisien Korelasi

Koefisien Kolerasi	Tingkat Keeratan
+/- 0,00 – 0,25	Tidak ada hubungan atau hubungan yang sangat lemah
+/- 0,26 – 0,50	Hubungan cukup lemah
+/- 0,51 – 0,75	Hubungan cukup kuat
+/- 0,76 – 1,00	Hubungan sangat kuat

Sumber: (Bambang Soedibyo ,2013:141)

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar kontribusi atau peranan variabel X terhadap variabel Y maka digunakan rumus koefisien determinan, dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

6. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisi regresi menurut Sugiyono (2017:50) “ untuk memperkirakan atau meramalkan Y, meramalkan berarti memperkirakan terjadinya suatu kejadian di waktu yang akan datang. Analisis regresi digunakan apabila kita ingin mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen atau *predictor* secara individual, dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan atau menurunkan keadaan variabel independen, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen atau sebaliknya.

Rumus yang digunakan adalah rumus Korelasi *Pearson* yang dikenal dengan rumus persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dengan Y adalah variabel dependent, dalam hal ini adalah Performansi Kerja pegawai, dan X adalah variabel independent, dalam hal ini adalah Konflik. Sedangkan a dan b adalah nilai konstanta yang dicari.

Rumus yang digunakan adalah rumus *Pearson* yang dikenal dengan rumus persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

X = Varibel Independen = Konflik

Y = Varibel dependen =Performansi Kerja Pegawai

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen

Uji Instrumen dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian yang dikembangkan untuk mengukur konsep tertentu (kuisisioner) benar-benar mengukur secara tepat variabel yang akan diteliti dan telah mengukur secara aktual konsep yang telah ditetapkan apakah reliabel dan valid

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk menguji apakah pertanyaan yang diberikan memiliki jawaban yang konsisten sehingga dapat dipercaya bahwa pertanyaannya dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

- 1). Menguji reliabilitas instrumen variable (X) Konflik, dapat dianalisis melalui program komputer statistik SPSS maka diperoleh nilai *alpha cronbach*, sebagai berikut :

Tabel. 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	10

Nilai *Cronbac'h alpha* sebesar 0.841 nilai ini termasuk pada range nilai >0,8 yang artinya instrumen variabel Konflik sangat

reliabel. Hal ini juga berarti bahwa jawaban responden adalah konsisten atau seragam

- 2). Menguji reliabilitas instrumen variabel (Y) Performansi Kerja, dapat dianalisis melalui program komputer statistik SPSS maka diperoleh nilai *alpha cronbach*, sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	6

Nilai *alpha Cronbach's* sebesar 0.669 nilai ini masuk pada range >0,6 yang artinya instrumen variable Performansi Kerja cukup reliable. Hal ini juga berarti bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

2. Uji Validitas

Validitas adalah untuk mengukur suatu instrument apakah mencerminkan arti yang sebenarnya dari konsep yang diteliti, atau untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan uji korelasi dengan rumus korelasi *pearson*, yaitu :

- 1). Uji Validitas Konflik (X) dilakukan terhadap 5 dimensi dari 10 indikator Konflik dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS analisis *pearson correlation*. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 5
Uji Validitas Variable X

Pertanyaan	r dengan total	Nilai kritis	Keterangan
1	0.677	0.3	Valid
2	0.520	0.3	Valid
3	0.761	0.3	Valid
4	0.764	0.3	Valid
5	0.775	0.3	Valid
6	0.499	0.3	Valid
7	0.761	0.3	Valid
8	0.755	0.3	Valid
9	0.331	0.3	Valid
10	0.634	0.3	Valid

Nilai kritis r diambil dari Tabel nilai kritis r pada $n = 55$ dan $\alpha = 0.05$

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka dari 10 butir pernyataan semua butir pernyataan dinyatakan valid atau semua pernyataan dapat dijadikan ukuran apa yang hendak diukur yaitu mengukur Konflik.

- 2). Uji Validitas Performansi Kerja (Y) dilakukan terhadap 6 indikator Performansi Kerja dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS analisis pearson correlation. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumenya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 6
Uji Validitas Variable Y

Pertanyaan	r dengan total	Nilai kritis	Keterangan
1	0.589	0.3	Valid
2	0.408	0.3	Valid
3	0.652	0.3	Valid
4	0.728	0.3	Valid
5	0.673	0.3	Valid
6	0.651	0.3	Valid

Nilai kritis r diambil dari Tabel nilai kritis r pada $n = 55$ dan $\alpha = 0.05$

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka semua butir pertanyaan hasilnya valid yang artinya semua pertanyaan dapat mengukur apa yang hendak diukur yaitu mengukur Performansi Kerja

3. Penilaian Variabel (X) Konflik

Secara keseluruhan maka dapat diketahui dari 10 indikator Variabel Konflik, Semua indikator yang dinilai baik oleh responden, yaitu :

1. Indikator Mengorbankan Kepentingan Sendiri (Sebanyak 52,7% menjawab setuju, akumulasi dari jawaban responden setuju dan sangat setuju)
 2. Indikator Pendapat diterima (Sebanyak 87,3% menjawab setuju, akumulasi dari jawaban responden setuju dan sangat setuju)
 3. Indikator kepentingan bersama (Sebanyak 90,9% menjawab setuju, akumulasi dari jawaban responden setuju dan sangat setuju)
 4. Indikator Prioritas (Sebanyak 72,7% menjawab setuju, akumulasi dari jawaban responden setuju dan sangat setuju)
 5. Indikator Kepentingan Organisasi (Sebanyak 61,8% menjawab setuju, akumulasi dari jawaban responden setuju dan sangat setuju)
 6. Indikator Kelonggaran (Sebanyak 54,6% menjawab setuju, akumulasi dari jawaban responden setuju dan sangat setuju)
 7. Indikator Menghindari Masalah (Sebanyak 90,9% menjawab setuju, akumulasi dari jawaban responden setuju dan sangat setuju)
 8. Indikator Menunda (Sebanyak 61,8% menjawab setuju, akumulasi dari jawaban responden setuju dan sangat setuju)
 9. Indikator Mengesampingkan (Sebanyak 74,6% menjawab setuju, akumulasi dari jawaban responden setuju dan sangat setuju)
 10. Indikator Musyawarah (Sebanyak 85,5% menjawab setuju, akumulasi dari jawaban responden setuju dan sangat setuju)
- 4. Penilaian Variabel (Y) Performansi Kerja**
- Secara keseluruhan maka dapat diketahui dari 6 indikator Performansi Kerja Pegawai, maka semua indikator yang dinilai baik oleh responden, yaitu sebagai berikut:
1. Indikator Menyelesaikan pekerjaan (Sebanyak 85,5% menjawab setuju, akumulasi dari jawaban responden setuju dan sangat setuju)

2. Indikator Sikap baik (Sebanyak 98,2% menjawab setuju, akumulasi dari jawaban responden setuju dan sangat setuju)
3. Indikator Termotivasi (Sebanyak 90,9% menjawab setuju, akumulasi dari jawaban responden setuju dan sangat setuju)
4. Indikator tepat waktu (Sebanyak 54,5% menjawab setuju, akumulasi dari jawaban responden setuju dan sangat setuju).
5. Indikator Mampu melakukan pekerjaan (Sebanyak 81,8% menjawab setuju, akumulasi dari jawaban responden setuju dan sangat setuju)
6. Indikator Beban pekerjaan (Sebanyak 63,6% menjawab setuju, akumulasi dari jawaban responden setuju dan sangat setuju).

5. Penilaian Pengaruh Konflik Terhadap Performansi Kerja

Besarnya nilai hubungan Konflik (X) dengan Performansi Kerja (Y) dapat dilihat dari hasil analisis korelasi dengan menggunakan program SPSS statistik komputer yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 7
Analisis Korelasi
Correlations

		Konflik	Performansi Kerja Pegawai
Spearman's rho	Konflik	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	55
Performansi Kerja Pegawai	Konflik	Correlation Coefficient	.525**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel diatas maka dapat terlihat nilai korelasi Konflik (X) dengan Performansi Kerja Pegawai (Y) sebesar $r = 0.525$, yang berarti berada diantara range nilai $0.51 -$

$0,75$, yang artinya memiliki hubungan yang cukup kuat, sifat hubungannya positif yang artinya jika keberadaan Konflik semakin banyak dan meningkat maka tingkat Performansi Kerja Pegawai pun akan semakin baik dan meningkat.

6. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk menghitung besarnya peranan variabel Konflik terhadap Performansi Kerja, maka dihitung menggunakan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,525)^2 \times 100\%$$

$$KD = 27,56\%$$

Nilai koefisien determinasi (Kd) tersebut menunjukkan besarnya peranan dari variabel Konflik terhadap variabel Performansi Kerja pegawai yaitu sebesar 27,56%. Artinya bahwa peningkatan keberadaan Konflik yang semakin meningkat akan berperan sebesar 27,56% terhadap peningkatan Performansi Kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 72,44% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel Konflik. Sifat peranannya positif yang artinya peningkatan keberadaan Konflik akan berperan terhadap peningkatan Performansi Kerja pegawai.

7. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan SPSS versi 24. Hasil analisis regresi linier sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 8
Regresi Linier sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Error Std.			
1	(Constant)	2.152	.379		5.676	.000
	Konflik	.486	.098	.562	4.951	.000

a. Dependent Variable: Performansi_Kerja

Berdasarkan Tabel 4.25 diketahui nilai Konstantanya adalah 2,152 dan nilai

Konflik adalah 0,486. Dari keterangan tersebut kita dapat memperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,152 + 0,486X$$

Artinya Nilai Konstanta sebesar 2,152 poin menyatakan bahwa jika keberadaan Konflik di perusahaan (Konflik mengenai organisasi perusahaan) sama seperti saat ini atau tidak ada perubahan (0/Tidak ada), maka Nilai Performansi Kerja pegawai sebesar 2,152 poin. Sedangkan Nilai Koefisien regresi X sebesar 0,486 poin, menyatakan bahwa setiap Peningkatan Konflik yang bersifat fungsional (konflik mengenai organisasi perusahaan) yang terjadi pada karyawan, maka nilai Performansi Kerja pegawai akan bertambah sebesar 0,486 poin

8. Uji Hipotesis Statistik

Penetapan hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Tingkat signifikansi ini dipilih karena dinilai cukup ketat untuk mewakili dalam pengujian kedua variabel tersebut dan merupakan tingkat signifikansi yang umum digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial.

Uji hipotesis dilihat dari hasil perhitungan analisis korelasi yang menyatakan hubungan keeratannya dengan menggunakan uji T (Sugiyono, 2017;125).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = nilai t hitung
r² = koefisien determinasi
(n-2) = derajat kebebasan

Berikut ini adalah formulasi hipotesisnya :
Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Konflik terhadap Performansi Kerja Pegawai.

H1 : Terdapat pengaruh antara Konflik terhadap Performansi Kerja Pegawai

Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima

Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak

Berdasarkan tabel 4.25 tersebut menunjukkan bahwa nilai Signifikansi (Sig, 0.000), artinya antara variabel Konflik dengan Performansi Kerja pegawai adalah Signifikan atau memiliki pengaruh, hal itu terlihat dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,05.

Berdasarkan perhitungan, nilai t hitung sebesar 4,951 dan berdasarkan tabel distribusi t, nilai t tabel sebesar 2,006 karena t hitung > t tabel yaitu 4,951 > 2,006 maka rumus hipotesis statistik menunjukkan H1 diterima yang berarti Konflik pada PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi berpengaruh positif terhadap Performansi Kerja Pegawai PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi. Maka Pengaruh Konflik tersebut adalah linear positif, yang berarti semakin banyak Konflik yang bersifat Fungsional di PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi, maka akan meningkatkan Performansi Kerja Pegawai pada PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi

E. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penilaian terhadap variabel Konflik, maka dari 10 indikator Konflik, maka semua indikator yang dinilai baik oleh responden atau dinyatakan setuju oleh responden yaitu indikator : (1) Indikator Mengorbankan Kepentingan Sendiri (Sebanyak 52,7% menjawab setuju), (2) Indikator Pendapat diterima (Sebanyak 87,3% menjawab setuju), (3) Indikator kepentingan bersama (Sebanyak 90,9% menjawab setuju), (4) Indikator Prioritas (Sebanyak 72,7% menjawab setuju), (5) Indikator Kepentingan Organisasi (Sebanyak 61,8% menjawab setuju), (6) Indikator Kelonggaran (Sebanyak 54,6% menjawab setuju), (7) Indikator Menghindari Masalah (Sebanyak 90,9% menjawab setuju), (8) Indikator Menunda (Sebanyak 61,8% menjawab setuju), (9) Indikator Mengesampingkan (Sebanyak 74,6% menjawab setuju),

- (10) Indikator Musyawarah (Sebanyak 85,5% menjawab setuju)
2. Berdasarkan hasil penilaian terhadap variable Performansi Kerja Pegawai, maka semua indikator Performansi Kerja Pegawai yang dinilai baik oleh responden, yaitu indikator : (1) Indikator Menyelesaikan pekerjaan (Sebanyak 85,5% menjawab setuju), (2) Indikator Sikap baik (Sebanyak 98,2% menjawab setuju), (3) Indikator Termotivasi (Sebanyak 90,9% menjawab setuju), (4) Indikator tepat waktu (Sebanyak 54,5% menjawab setuju), (5) Indikator Mampu melakukan pekerjaan (Sebanyak 81,8% menjawab setuju), (6) Indikator Beban pekerjaan (Sebanyak 63,6% menjawab setuju).
 3. Nilai hubungan variable Konflik dan Performansi Kerja Pegawai ditunjukkan oleh nilai korelasi $r = 0.525$ yang berarti berada diantara nilai 0,51-0,75 yang berarti memiliki hubungan yang cukup kuat, sifat hubungannya positif yang artinya jika Konflik semakin banyak atau meningkat (dalam arti konflik yang bersifat fungsional/atau konflik mengenai permasalahan organisasi) maka Performansi Kerja Pegawai akan meningkat pula. Nilai koefisien determinasi sebesar 27,56% yang artinya besarnya Nilai variabel Konflik (X) terhadap Performansi Kerja Pegawai (Y) sebesar 27,56% dan sisanya 72,44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan persamaan regresi $Y = 2,152 + 0,486X$ artinya Nilai Konstanta sebesar 2,152 poin menyatakan bahwa jika keberadaan Konflik di perusahaan (Konflik mengenai organisasi perusahaan) sama seperti saat ini atau tidak ada perubahan (0/Tidak ada), maka Nilai Performansi Kerja pegawai sebesar 2,152 poin. Sedangkan Nilai Koefisien regresi X sebesar 0,486 poin, menyatakan bahwa setiap Peningkatan Konflik yang bersifat fungsional (konflik mengenai organisasi perusahaan) yang terjadi pada karyawan,

maka nilai Performansi Kerja pegawai akan bertambah sebesar 0,486 poin. Berdasarkan tabel 4.25 Coefficients menunjukkan bahwa nilai Signifikansi (Sig, 0.000), artinya antara variabel Konflik dengan Performansi Kerja pegawai adalah Signifikan atau memiliki pengaruh, hal itu terlihat dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Berdasarkan perhitungan, nilai t hitung sebesar 4,951 dan berdasarkan tabel distribusi t, nilai t tabel sebesar 2,006 karena t hitung $>$ t tabel yaitu $4,951 > 2,006$ maka rumus hipotesis statistik menunjukan H1 diterima yang berarti Konflik pada PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi berpengaruh positif terhadap Performansi Kerja Pegawai PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi. Maka Pengaruh Konflik tersebut adalah linear positif, yang berarti semakin banyak Konflik yang bersifat Fungsional di PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi, maka akan meningkatkan Performansi Kerja Pegawai pada PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi.

b. Saran

1. Disarankan untuk pihak manajemen PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi untuk selalu memelihara konflik yang bersifat fungsional atau konflik-konflik mengenai permasalahan perusahaan, sehingga dengan keberadaan itu akan memacu karyawan untuk selalu mencari solusi dan selalu memperbaiki konflik internal perusahaan dengan cara-cara yang sehat. Akan tetapi konflik yang bersifat disfungsional atau konflik pribadi, agar perusahaan selalu mewaspadai dan mampu memberikan solusi yang bijak agar tidak terjadi konflik disfungsional antar karyawan.
2. Disarankan untuk pihak manajemen PT Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi untuk selalu meningkatkan performansi kerja pegawai dengan selalu memberikan kesempatan kepada

karyawan untuk selalu menambah kemampuan dan karyawan selalu disertakan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan untuk karyawan agar semakin baik lagi dalam bekerja.

3. Untuk saran secara keseluruhan pengaruh Konflik terhadap Performansi Kerja Pegawai dalam hal ini berperan cukup baik dengan tingkat persentase sebesar 27,56% terhadap Performansi Kerja Pegawai dan sisanya sebesar 72,44% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel Konflik. Diharapkan kepada pihak manajemen untuk meningkatkan selalu memelihara Konflik-konflik yang bersifat fungsional (Konflik mengenai permasalahan organisasi) diantara karyawan agar karyawan selalu berusaha dan berpikir keras untuk menemukan solusinya, sehingga terbentuklah performansi kerja karyawan yang semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ahmad Tanzeh, Suyitno. 2006. Dasar-Dasar Penelitian, Surabaya; Lembaga Kajian Agama dan Filsafat; Elkaf
- Akdon H, Wahyudi. (2017). Manajemen Konflik dalam Organisasi. Bandung: Alfabeta, Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: BadanPenerbit Universitas Diponegoro.
- Bernardin, John H dan Joyce A. Russel. 1998. Human Resource Management: An Experiential Approach. Mc Graw-Hill.
- Bhuono Agung Nugroho. 2005. Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.
- Cummings & Worley. 2005. Organizational Development & Change. Mason: Mc Graw Hill New York.
- Cook, Curtis W and Hunsaker, Phillip L. (2001). Management and Organizational Behavior 3rd edition. McGraw Hill. New York.
- Davis, Keith; & Newstrom, Jhon W. 2000. Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga.
- Denny.2010. Skripsi Pengaruh Konflik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. UGM
- Flippo, Edwin B, 2002. Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- , 1996. Manajemen Personalia. Alih Bahasa Moh. Masud. Edisi KeEnam Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Endang Naryono, Reka Ardian Purnama, (2018), Sukabumi : STIE PASIM Sukabumi
- Endang Naryono, "Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja pada PT. Honda Perdana Sukabumi" Jurnal Ekonomi : www.edu.ac
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T Hani, S.P. 2008, Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya manusia Edisi 2, Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen sumber daya manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara; Jakarta
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2003. Perilaku Organisasi, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, hadari. 2011. Manajemen Sumberdaya Manusia: Untuk Bisnis

- yang Kompetitif. Gadjah Mada University Press.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen sumber daya manusia (reformasi birokrasi dan manajemen PNS) Ed 1, Refika aditama.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Uma, Sekaran. 2003, Research Methods For Business: A Skill Building Aproach, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc