

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS TERBUKA
UNIT PROGRAM BELAJAR JARAK JAUH (UPBJJ)
PALEMBANG**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti
Palembang



Disusun Oleh:

Pramuji Widodo


NPM. 1801110507.P


**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : PRAMUJI WIDODO
Nomor Pokok / NIRM : 1801110507.P
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
UNIT PROGRAM BELAJAR JARAK JAUH
(UPBJJ) UNIVERSITAS TERBUKA
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 08-05-2021 Pembimbing I :

Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN. 0222096301

Tanggal 08-05-2021 Pembimbing II :

Suharti, S.E., M.M.
NIDN. 0220086501

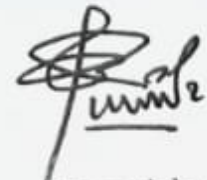
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen



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


Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301

Motto :

“Belajar hidup untuk orang lain akan menumbuhkan empati dan kasih sayang, menjadi kebahagiaan dan harapan bagi yang lain adalah anugerah terbesar”

(Pramuji Widodo)

Kupersembahkan untuk :

- 1. Kedua orang tuaku yang luar biasa***
- 2. Saudara-saudaraku tersayang***
- 3. Segenap Dosen Tridinanti yang kuhormati***
- 4. Teman-teman seperjuangan tercinta***
- 5. Almamater Kebangaanku***

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pramuji Widodo
Nomor Pokok : 1801110507.P
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

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

Palembang, April 2021



Pramuji Widodo

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kepada Allah SWT dan Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT PROGRAM BELAJAR JARAK JAUH (UPBJJ) UNIVERSITAS TERBUKA PALEMBANG”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna. Untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I.
5. Ibu Suharti, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
7. Pimpinan dan para pegawai UPBJJ Universitas Terbuka Palembang
8. Yang tercinta kedua orang tuaku dan keluarga besar, terima kasih atas dukungan dan do'anya, bantuan baik moral maupun materil.

9. Kepada Semua Pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.

10. Almamater, saudara seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2018.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermangfaat bagi semua pihak dan semoga allah SWT selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Palembang, April 2021
Penulis,

Pramuji Widodo

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
MOTO PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	7
2.1.1.1 Faktor Pengembangan Karir	8
2.1.1.2 Dimensi-Dimensi Pengembangan Karir.....	9
2.1.1.3 Indikator-Indikator Pengembangan Karir.....	10
2.1.1.4 Tahap-Tahap Pengembangan Karir.....	11
2.1.1.5 Metode Pengembangan Karir.....	12
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	13
2.1.2.1 Nilai - Nilai Kepemimpinan.....	14
2.1.2.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan	14
2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	15
2.1.2.4 Tipe-Tipe Kepemimpinan	16

2.1.3	Pengertian Konflik Kerja.....	19
2.1.3.1	Jenis-jenis konflik.....	20
2.1.3.2	Sebab-Sebab Timbulnya Konflik	21
2.1.3.3	Dimensi Konflik Kerja	22
2.1.3.4	Indikator Konflik Kerja.....	23
2.1.4	Kinerja Karyawan.....	24
2.1.4.1	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	25
2.1.4.2	Dimensi Kinerja Karyawan	27
2.1.4.3	Indikator – Indikator Kinerja Karyawan.....	28
2.2	Penelitian Yang Relevan.....	29
2.3	Kerangka Berpikir.....	31
2.4	Hipotesis Penelitian	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu	33
3.1.1	Tempat Penelitian.....	33
3.1.2	Waktu Penelitian.....	33
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.2.1	Sumber Data.....	34
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.3	Populasi dan Sampel.....	35
3.3.1	Populasi.....	35
3.3.2	Sampel.....	36
3.4	Rancangan Penelitian.....	36
3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	38
3.5.1	Varibel Penelitian.....	38
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	38
3.6	Instrumen Penelitian.....	40
3.7	Teknik Analisa Data.....	42
3.7.1	Uji Statistik Deskriptif	43
3.7.2	Uji Statistik Inferensial.....	43

3.8 Uji Hipotesis.....	47
------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Sejarah Singkat Universitas Terbuka	51
4.1.2 Visi dan Misi UPBJJ Universitas Terbuka Palembang	52
4.1.3 Tujuan Pendirian Universitas Terbuka	52
4.1.4 Sistem Pembelajaran	53
4.1.5 Cara Belajar	54
4.1.6 Rencana Strategi	55
4.1.7 Struktur Organisasi	55
4.1.8 Pembagian Tugas dan Wewenang	58
4.1.9 Definisi Profil Identitas Responden	62
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	64
4.2.1 Hasil Uji Validitas	64
4.2.2 Uji Reabilitas	69
4.2.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	70
4.2.4 Analisa Koefisien Korelasi	76
4.2.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	77
4.2.6 Hasil Uji F	77
4.2.7 Hasil Uji T	79

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran - saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penulisan Skripsi	33
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	39
Tabel 3.3	Skala Likert Angket	42
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X_1).....	65
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_2)	66
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Konflik Kerja (X_3)	67
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	68
Tabel 4.8	Hasil Uji Reabilitas	69
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas.....	70
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4.11	Hasil Uji Autokorelasi	73
Tabel 4.9	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	74
Tabel 4.10	Analias Koefisien Korelasi	76
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	77
Tabel 4.12	Hasil Uji Simultan (Uji F)	78
Tabel 4.13	Hasil Uji Parsial (Uji T)	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	30
4.1 Struktur Organisasi.....	57
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72

ABSTRAK

PRAMUJI WIDODO, “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT PROGRAM BELAJAR JARAK JAUH (UPBJJ) PALEMBANG”, DIBAWAH BIMBINGAN IBU MARIYAM ZANARIAH, S.E., M.M DAN IBU SUHARTI, S.E., M.M

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui dan membuktikan Pengaruh Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Palembang. Sedangkan metode pembahasan penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan Sampel Sebanyak 30 Responden.

Hasil dari penelitian ini adalah secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh dari variabel Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Universitas Terbuka Palembang dimana nilai F Hitung (7,766) lebih besar dari pada F Tabel (2,95) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,001. Atas dasar ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima kebenarannya (H_1 diterima dan H_0 ditolak), artinya terdapat pengaruh secara simultan antara pengembangan karir (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan konflik kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UPBJJ Universitas Terbuka Palembang.

Secara parsial variabel X_1 (Pengembangan Karir) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel $2,681 > 2,052$ dengan nilai signifikansi sebesar $t \text{ sig} = 0,013 < \alpha = 0,05$ (H_1 diterima dan H_0 ditolak). Artinya Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan (Y). Atas dasar ini pula sehingga variabel X_1 (Pengembangan Karir) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UPBJJ Universitas Terbuka Palembang. Pengaruh variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung $2,887 > 2,052$ dengan nilai signifikansi sebesar $t \text{ sig} = 0,008 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ (H_1 diterima dan H_0 ditolak). Artinya Gaya Kepemimpinan (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Atas dasar ini pula sehingga variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UPBJJ Universitas Terbuka Palembang. Pengaruh variabel Konflik Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t hitung $3,922 > 2,052$ dengan nilai signifikansi sebesar $t \text{ sig} = 0,001 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ (H_1 diterima dan H_0 ditolak). Artinya Konflik Kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UPBJJ Universitas Terbuka Palembang. Atas dasar ini pula sehingga variabel Konflik Kerja (X_3) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UPBJJ Universitas Terbuka Palembang)

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, Konflik kerja, MSDM

RIWAYAT HIDUP

Pramuji Widodo dilahirkan di Palembang pada 15 November 1990 dari ayah Agus Subarjo dan ibu Suminah dan merupakan anak ke 8 dari 9 bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2003. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2006 dan Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2009. Selanjutnya menyelesaikan pendidikan DIII Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Sriwijaya pada tahun 2014. Saat ini sedang menempuh pendidikan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Pada tahun 2014 memulai bekerja pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Pada tahun 2016 bekerja pada PT Pratama Nusantara Sakti. Pada tahun 2018 mulai bekerja di PT OKI Pulp & Papers dan saat ini bekerja pada Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Palembang, April 2021

Pramuji Widodo

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang selalu di perhatikan dalam sebuah lembaga, instansi, organisasi atau perusahaan, Karena keberadaan sumber daya manusia bisa mampu sumbangsih penting dalam pengembangan sebuah organisasi. Saydam (2006:11) menjelaskan SDM (Sumber Daya Manusia) atau karyawan amat menentukan. SDM atau manusia merupakan unsur pokok dalam suatu unit organisasi atau perusahaan, sedangkan sistem dan prosedur hanyalah untuk membantu SDM dalam melakukan pekerjaan sehari hari. Demikian pula peralatan yang canggih sekalipun, hanyalah merupakan alat kelengkapan bagi SDM dalam melaksanakan aktivitasnya. Oleh sebab itu, banyak perusahaan dewasa ini berusaha untuk selalu mengembangkan kualitas sumber daya yang dimilikinya secara berkelanjutan, supaya mampu melakukan pengembangan demi keberlangsungan perusahaan.

Setiap organisasi/perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM. Oleh sebab itu, menjadi penting bagi sebuah perusahaan untuk merencanakan pengembangan kompetensi dan pengembangan karir karyawan melalui perencanaan yang tepat sesuai kebutuhan dan kemampuan karyawan. Sadili Samsudin (2006:133) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan

teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Diharapkan dengan perencanaan pengembangan karir yang dilaksanakan perusahaan atau instansi tersebut dapat memotivasi, meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan yang selanjutnya meningkatkan daya saing perusahaan melalui sumber daya manusianya yang kompten.

Selain dari sudut pandang pengembangan karir perlu dilihat juga faktor pemimpin dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Thoha (2014:42) Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Model-model gaya kepemimpinan yang diterapkan menjadi bagian yang tidak terpisahkan yang perlu diperhatikan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan dalam pekerjaan supaya tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan kompetitif yang mampu mendorong terciptanya sinergi yang maksimal dalam pencapaian visi dan misi instansi. Tentunya gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan bentuk dan fungsi dari lembaga.

Sebuah tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan tentunya dapat menciptakan atmosfer tersendiri dalam suatu lingkungan kerja. Dalam sebuah lingkungan kerja tentunya juga terdapat sumber daya manusia yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda, dengan perbedaan yang ada tersebut potensi untuk terjadinya konflik kerja akan selalu ada. Handoko (dalam Nawawi, 2010) mengemukakan bahwa konflik kerja adalah ketidak sesuaian dua orang atau lebih

anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja atau karena kenyataan mereka mempunyai perbedaan status, tujuan nilai dan persepsi. Diperlukan Manajemen konflik yang tepat sehingga keterbatasan-keterbatasan yang menyebabkan konflik kerja dapat dikelola, dan menghasilkan sebuah situasi kompetisi yang positif, kompetitif dan berimplikasi pada peningkatan kinerja karyawan. Tentu tidak mudah untuk dapat membuat ketidak sesuaian dan keterbatasan mejadi sinergi tetapi hal tersebut merupakan tugas manajemen untuk dapat menghadirkan solusi yang tepat untuk mengatasinya.

Dalam pelaksanaan aktivitas kerja sebagai upaya pencapaian visi dan misi yang diharapkan, tentunya akan lebih baik jika diterapkannya suatu ukuran nilai atau standar kinerja. Standar kinerja yang diterapkan perusahaan dapat dijadikan sebagai kontrol dan metode dalam mengukur pencapaian kinerja baik secara individu maupun organisasi. Wilson Bangun, (2012:231) menjelaskan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Lebih lanjut tentunya hasil penilaian berdasarkan standar kinerja yang diterapkan, dapat dijadikan sebagai bahan penilaian dan evaluasi tidak terkecuali dalam upaya perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada.

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Universitas Terbuka Palembang merupakan salah satu instansi pemerintah yang sejak berdirinya berfokus pada penyelenggaraan sektor pendidikan, melakukan pengembangan secara

berkelanjutan melalui program perencanaan pengembangan semisal melalui pendidikan dan pelatihan. Menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan bersinergi dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan, Pengelolaan manajemen konflik kerja yang berorientasi pada peningkatan mutu dan hasil kinerja karyawan berdasarkan standar-standar kinerja yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana pengaruh pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan konflik kerja terhadap kinerja yang ada di UPBJJ Universitas Terbuka Palembang dengan judul: “ Pengaruh Pengembangan karir, Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Universitas Terbuka Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas adapun identifikasi masalah yang dapat ditarik sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UPBJJ Universitas Terbuka Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UPBJJ Universitas Terbuka Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UPBJJ Universitas Terbuka Palembang?

4. Apakah terdapat pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UPBJJ Universitas Terbuka Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada UPBJJ Universitas Terbuka Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada UPBJJ Universitas Terbuka Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UPBJJ Universitas Terbuka Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada UPBJJ Universitas Terbuka Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran teori dan praktek dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan, khususnya tentang kinerja karyawan.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini merupakan gambaran dan masukan bagi UPBJJ Universitas Terbuka Palembang mengenai kinerja karyawan dan upaya untuk meningkatkan kinerja.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut mengenai penelitian yang memiliki substansi penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Andespa, Ria. 2019. *“Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan terhadap kinerja Karyawan pada PT sahabat Mandiri Perkasa (SMART) Palembang”*
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Ekasari, Novi. *“Analisa Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Finance, Indonesia cabang Palembang 2011”*
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa*. Trenggalek.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2014. *Metode penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Hutauru, Syarfi. 2015. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Sibolga”*.
- Irham Fahmi. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, (Konsep dan kinerja)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Nawawi, Hadari. 2010. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Rifandi. 2017. *“Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara”*
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Salusu, J. 2006. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non-Profit*. Jakarta: Gramedia.

Winardi. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi. Edisi Revisi*. Jakarta: Prenada Media Group.

Sumber Internet:

<http://fe.ubhara..ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/download/429/402>