

**SKRIPSI**

**PENGARUH KONFLIK INTERNAL, PEMBERIAN BONUS DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN  
DAN KAWASAN PEMUKIMAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**DESSY AYU TRIWULANDARI**

**NPM. 1701110251**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**


**2022**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : DESSY AYU TRIWULANDARI  
Nomor Pokok/NIM : 1701110251  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia.  
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Internal, Pemberian Bonus Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan

Pembimbing Skripsi.

Tanggal <sup>8/2022</sup> 14..... Pembimbing I :   
Ellen Sumiarni, SE, MM  
NIDN : 0223116001

Tanggal <sup>14-2022</sup> ..... Pembimbing II :   
Hasyunah, SE, MM  
NIDN. 0207126001

Mengetahui :

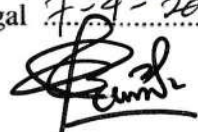
Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 7-9-2022



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



Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 7-9-2022



Mariyam Zahariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

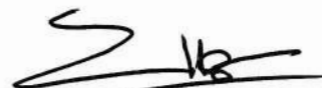
UNIVERSITAS TRIDINANTI

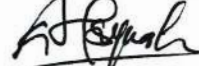
FAKULTAS EKONOMI


PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DESSY AYU TRIWULANDARI  
Nomor Pokok/NIM : 1701110251  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia.  
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Internal, Pemberian Bonus Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan


Penguji Skripsi  
Tanggal 8/4 2022 ..... Ketua Penguji :   
Ellen Sumiarni, SE, MM  
NIDN : 0223116001

Tanggal Ph - 2022 ..... Penguji I :   
Hasyunah, SE, MM  
NIDN. 0207126001

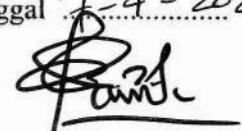
Tanggal 7/4 2022 ..... Penguji II :   
Dra. Yasmina Martini, MM  
NIDN : 0228035901

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 7-4-2022 .....

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

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 7-4-2022 .....

  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301



## MOTO DAN PERSEMBAHAN

*Mulai setiap harimu dengan pikiran positif  
dan hati yang bersyukur*

*(Roy T. Bennett)*

*Kesuksesan tidak menemukan Anda.*

*Anda harus keluar dan meraihnya*

*(Dessy Ayu Triwulandari)*

Kupersembahkan kepada :

- Orang Tua Tercinta
- Saudara-saudaraku Tersayang
- Orang Terkasih
- Sahabat dan Teman Seperjuangan
- Para Pendidikku yang ku hormati
- Almamater - Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DESSY AYU TRIWULANDARI  
Nomor Pokok : 1701110251  
Angkatan : 2017  
Fakultas : Ekonomi  
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Skripsi : Pengaruh Konflik Internal, Pemberian Bonus Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan.

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, Maret 2022

Penulis,



DESSY AYU TRIWULANDARI

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan karunia-nya peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang

Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “PENGARUH KONFLIK INTERNAL, PEMBERIAN BONUS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PEMUKIMAN PROVINSI SUMATERA SELATAN” Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarenakan oleh karenanya 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 Tridianti Palembang
2. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM ,Ketua program studi manajemen

3. Ibu Ellen Sumiarni, SE, MM Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.
4. Ibu Hasyunah, 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. Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian
7. Kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat

Akhir kata, 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, Maret 2022

Penulis,

DESSY AYU TRIWULANDARI

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kinerja .....	6
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	6
2.1.2 Penilaian Kinerja .....	6
2.1.3 Indikator Kinerja .....	7
2.2 Konflik Kerja .....	8
2.2.1 Pengertian Konflik .....	8
2.2.2 Konflik Internal .....	9
2.2.3 Pengelompokan konflik Internal Berdasarkan Pelakunya .....	10



2.2.4	Faktor Konflik Internal Dalam Sebuah Perusahaan .....	11
2.2.5	Akibat-kibat konflik .....	14
2.2.6	Jenis-jenis Konflik .....	16
2.2.7	Cara Mengatasi Konflik Internal Dalam Perusahaan .....	17
2.2.8	Indikator Konflik .....	19
2.3	Pemberian Bonus .....	20
2.3.1	Pengertian Pemberian Bonus .....	20
2.3.2	Prinsip Pemberian Bonus .....	21
2.3.3	tujuan Pemberian Bonus .....	22
2.3.4	Jenis-Jenis Bonus .....	22
2.3.5	Indikator Bonus .....	24
2.4	Motivasi Kerja .....	25
2.4.1	Pengertian Motivasi .....	26
2.4.2	Tujuan Pemberian .....	27
2.4.3	Indikator Motivasi Kerja .....	27
2.5	Penelitian yang relevan .....	28
2.6	Kerangka Berfikir .....	30
2.7	Hipotesis .....	30

### **BAB III METHODOLOGI PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
3.1.1	Tempat Penelitian .....	32
3.1.2	Waktu Penelitian .....	32
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.2.1	Sumber Data .....	33
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.3	Populasi dan Sampling .....	35
3.3.1	Populasi .....	35
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling .....	36

3.4	Rancangan Penelitian .....	36
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	37
	3.5.1 Variabel Penelitian .....	37
	3.5.2 Definisi Operasional Variabel .....	38
3.6	Instrumen Penelitian .....	40
	3.6.1 Uji Validitas .....	41
	3.6.2 Uji Reliabilitas .....	41
3.7	Teknik Analisis Data .....	41
	3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	42
	3.7.2 Uji normalitas Data .....	42
	3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....	43
	3.7.3.1 Uji Multikolinieritas .....	43
	3.7.3.2 Uji Heteroskedasitas .....	43
	3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	44
	3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi .....	44
	3.7.6 Uji Hipotesis Statistik .....	45
	3.7.6.1 Uji Simultan ( Uji F) .....	45
	3.7.6.2 Uji Parsial ( Uji t ) .....	46

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

4.1	Hasil Penelitian .....	49
	4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	49
	4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	49
	4.1.2.1 Struktur Organisasi .....	49
	4.1.2.2 Uraian Tugas .....	50
4.2	Pembahasan dan interpretasi .....	55
	4.2.1 Deskripsi Profil Responden .....	55
	4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	55
	4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56

4.2.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	56
4.3	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	57
4.3.1	Uji Validitas .....	57
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	62
4.4	Teknik Analisis Data .....	63
4.4.2	Analisi Linier Berganda .....	63
4.4.1	Uji Normalitas .....	65
4.4.3	Uji Asumsi Klaisk .....	66
4.4.3.1	Uji Multikolinieritas .....	66
4.4.3.2	Uji Heteroskedasitas .....	67
4.4.4	Koefisien Korelasi .....	68
4.4.5	Koefisien Determinasi .....	69
4.4.6	Uji Hipotesis Penelitian .....	69
4.4.6.1	Uji Simultan ( Uji F ) .....	69
4.4.6.2	Uji Parsial ( Uji t ) .....	71
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	74
5.2	Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>76</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel	
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	29
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	32
3.2 Operasional variabel .....	38
3.3 Skala Likert .....	40
3.4 Kriteria Hubungan Dua Variabel .....	45
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	55
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	56
4.4 Hasil Uji Validitas Konflik Internal (X1) .....	58
4.5 Hasil Uji Validitas Pemberian Bonus (X2) .....	59
4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3) .....	60
4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) .....	61
4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	62
4.9 Hasil uji Analisa Linier Berganda .....	63
4.10 Uji Multikolinieritas .....	66
4.11 Hasil Uji Koefesien Korelasi .....	68
4.12 Hasil Uji Koefesien Determinasi .....	69
4.13 Hasil Uji F .....	70
4.14 Hasil Uji t .....	71

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar	
2.1 Kerangka Berfikir .....	30
4.1 Struktur Organisasi .....	50
4.2 Uji Normalita .....	65
4.3 Uji Heteroskedasitas .....	67

## ABSTRAK

**DESSY AYU TRIWULANDARI ,Pengaruh Konflik Internal, Pemberian Bonus Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan (Di bawah bimbingan Ibu Ellen Sumiarni, SE, MM dan Ibu Hasyunah, SE, MM).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Konflik Internal, Pemberian Bonus Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang dari seluruh Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution ( SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Konflik Internal, Pemberian Bonus Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan dengan signifikan  $F$  sebesar  $0,000 < 0,005$  .Persamaan regresi linier berganda  $Y = 18,514 + 0,211 X_1 + 0,129 X_2 + 0,192 X_3$ . Terdapat pengaruh antara Pengaruh Konflik Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ , Terdapat pengaruh antara Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,005$ , dan Terdapat pengaruh antara Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,005$ .

**Kata Kunci : Kinerja Pegawai , Konflik Internal, Pemberian Bonus, Motivasi Kerja**

## **RIWAYAT HIDUP**

Dessy Ayu Triwulandari, Lahir Palembang, 30 Desember 1996 dari bapak Bambang dan Ibu Marlina.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 44 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Sumsel Jaya Palembang. Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2015 di SMK Negeri 1 Palembang. Pada tahun 2017 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Dessy Ayu Triwulandari

## **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 di sebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan, sehingga 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.

Kinerja merupakan hasil kerja atau output yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu Hasibuan (2016:33). Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:18) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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 tersebut 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 suatu 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 ketidakcocokan antara Atasan dengan karyawan lain dalam Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan 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, karena besar kecilnya bonus merupakan ukuran terhadap kinerja pegawai, maka apabila sistem bonus yang diberikan perusahaan cukup adil untuk pegawai, akan mendorong pegawai 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 pegawai, menjamin keadilan di antara pegawai, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan.

Motivasi sangat penting artinya bagi Perusahaan/Instansi dan kinerja karyawan dalam perusahaan, menurut Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KONFLIK INTERNAL, PEMBERIAN BONUS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PEMUKIMAN PROVINSI SUMATERA SELATAN”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Konflik Internal, Pemberian Bonus Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah Konflik Internal Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah Pemberian Bonus Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui.

1. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Internal, Pemberian Bonus Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Internal Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Bonus Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai Pengaruh Konflik Internal, Pemberian Bonus dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan.

## 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh Konflik Internal, Pemberian Bonus dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan.

## 3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh Konflik Internal, Pemberian Bonus dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atonius, Dkk, 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Anwar Sanusi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara, 2015, Workshop, *Workload Analysis Beban Kerja*. Joernal.
- Arikunto, 2013, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta
- AZIS, S. (2021). *PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA TEGAL* (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Chukwuma. Obiefuna, 2016, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta.
- Dwi Priyatno, 2012, *Asumsi Klasik* , Fisipol UGM : Yogyakarta.
- Fahmi, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Prenada Media Group : Bandung
- Fitriana, 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Graha Ilmu
- Griffin, 2015, *Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja*, Jurnal Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Vol 2: Jakarta.
- Handoko, 2011 *Metodelogi Penelitian Bisnis* , BPFE: Jogjakarta.
- Hasibuan. Malayu P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Kuncoro, 2013, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta.
- Lewis A. Coser, 2018 *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Mangkunegara 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.

- Nitisemito, 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta
- Novri. Susan, 2012 *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Pamela. Oloko, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Panji, 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Samsudin, 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Sarwoto, 2011 *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Sapitri, S. (2021). **PENGARUH KONFLIK INTERNAL DAN PEMBERIAN BONUS TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. RAKO ABADI** (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).
- Sedarmayanti 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiono, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Sugiono, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno, 2016, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Winardi, 2016. *Metodelogi Penelitian Bisnis* , BPFE: Jogjakarta