

# PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KONFLIK TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KARO

Oleh:

Frisderesia Sinaga <sup>1)</sup>

Deniskaria Laia <sup>2)</sup>

Universitas Darma Agung, Medan <sup>1,2)</sup>

E-mail:

[frisderesia@gmail.com](mailto:frisderesia@gmail.com) <sup>1)</sup>

[deniskaria@gmail.com](mailto:deniskaria@gmail.com) <sup>2)</sup>

## ABSTRACT

*The purpose of the research is to see if "The Career-Influence Development and Conflict Effect The Work Productivity in Financial Management Revenue and Expenditure Asset of Karo Regency." The sample in this study is 41 people ". Data collection techniques using questionnaires. From the results of the linear regression multiple test that a partial value is known to be count  $x_1$  ( $7.780 > T.table = 1.682$  meaning there is a career-development influence on work productivity. Count  $x_2$  ( $3.462 > T.table = 1,682$  meaning there is the impact of conflict on work productivity. There are simultaneously significant effects of career development and conflict on career development. This is proved that partial testing (test-f) is known by  $Fcount > Ftable$  and sig-p value 0.05. Adjusted R square value: 0.782 means that the overall impact of career development and conflict of the work productivity is 78.2%. The most influential variable in occupational productivity is career development of 67%. The conclusion of this research is that there is a career-development effect on work productivity, there is a conflict on work productivity, and there is a career-development and conflict on work productivity*

**Keywords:** Career Development, Conflict and Work Productivity.

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Pengembangan Karir dan Konflik Terhadap Produktifitas Kerja di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo". Sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang". Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Dari hasil uji statistik regresi linier berganda bahwa secara parsial diketahui nilai  $t_{hitung} X_1$  ( $7,780 > t_{table} = 1,682$  artinya terdapat pengaruh yang pengembangan karir terhadap produktifitas kerja. Nilai  $t_{hitung} X_2$  ( $3,462 > t_{table} = 1.682$  artinya terdapat pengaruh konflik terhadap produktifitas kerja. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir dan konflik terhadap pengembangan karir. Hal ini dibuktikan bahwa pengujian secara parsial (uji-F) diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai sig-p < 0.05. Nilai adjusted R Square : 0,782 artinya bahwa besaran pengaruh pengembangan karir dan konflik secara simultan terhadap produktifitas kerja sebesar 78,2%. Variabel yang paling berpengaruh terhadap produktifitas kerja adalah pengembangan karir sebesar 67%. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh pengembangan karir terhadap produktifitas kerja, ada pengaruh konflik terhadap produktifitas kerja, dan ada pengaruh pengembangan karir dan konflik terhadap produktifitas kerja.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Konflik dan Produktifitas Kerja.

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pengembangan karir yang diinginkan oleh seseorang harus didukung dengan pencapaian hasil kerja dimana seseorang dengan kebebasan berkerja untuk meraih karir dimasa yang akan datang. Konflik dapat meningkatkan motivasi bekerja, meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan (karena masing-masing akan berusaha mencapai yang terbaik), membuat persaingan menjadi sehat dan lain-lain.

Konflik jenis ini akan sangat bermanfaat mana kala organisasi bisa mengelolanya sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. *Emosional Conflict* lebih bersifat individu karena melibatkan perasaan masing-masing individu dalam melakukan pekerjaannya dan masing-masing individu akan berbeda satu dengan yang lain.

Pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo dengan banyak pegawai melakukan pengembangan karir sesuai dengan jenjang yang harus dilalui. Pengembangan karir akan diraih setelah setiap pegawai melewati tahapan-tahapan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Namun dalam meraih jenjang karir atau dalam melaksanakan pekerjaan sering juga mengalami konflik apalagi dalam suatu ruangan kerja dengan karakter dan salisih pendapat sering dialami. Konflik dalam tempat kerja sering terjadi wauu tanpa disengaja bahwa akan mengganggu produktifitas kerja. Dari uraian diatas maka penulis tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Konflik Terhadap Produktifitas Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.**

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Landasan Teori

#### 2.1.1. Pengembangan Karir

##### 2.1.1.1. Defenisi Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Dale, Timpe (2017:106) berpendapat bahwa pengembangan karir (*career development*) adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.

Pengembangan karir Ahmad Tohardi. (2017:221) merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan.

##### 2.1.1.2. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Fathoni, Adburrahman, (2016:89) tujuan dari pengembangan karir adalah:

- Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan.
- Untuk mengungkapkan potensi pegawai.
- Untuk mendorong pertumbuhan
- Untuk mengurangi penimbunan.
- Untuk memuaskan kebutuhan pegawai.
- Untuk meningkatkan karir.

##### 2.1.1.3. Indikator Pengembangan Karir

Indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- Perlakuan yang adil dalam berkarir
- Keperdulian para atasan langsung
- Informasi tentang berbagai peluang promosi
- Adanya minat untuk dipromosikan
- Tingkat kepuasan

##### 2.1.1.4. Manfaat Pengembangan Karir

Adapun beberapa manfaat dari pengembangan karir diantaranya adalah sebagai berikut:

- Untuk mengembangkan pegawai yang nantinya dapat dipromosikan untuk naik jabatan.
- Untuk melihat potensi yang dimiliki oleh pegawai.
- Untuk menurunkan perputaran pegawai.
- Untuk memuaskan kebutuhan para pegawai.

5. Untuk membantu melaksanakan rencana kegiatan organisasi

#### **2.1.1.5. Faktor Mempengaruhi Perkembangan Karir**

Faktor Kelompok Primer terdiri atas;

1. Jenis penghasilan dan pekerjaan yang dimiliki oleh orang tua.
2. Pendidikan yang dimiliki oleh orang tua.
3. Tempat tinggal dan keadaan lingkungan sekitarnya.
4. Jenis pekerjaan yang diinginkan oleh orang tua.
5. Nilai maupun norma yang dimiliki dan lain-lain

Faktor Kelompok Sekunder terdiri atas :

1. Kemampuan Intelejensi
2. Minat
3. Bakat
4. Kepribadian
5. Sikap
6. Nilai
7. Hobi

#### **2.1.1.6. Jenis Pengembangan Karir**

Jenis-jenis pengembangan karir terdiri atas:

1. Pengembangan Karir yang Berpusat Pada Organisasi  
Contoh : tenaga penjualan – direktur penjualan
2. Prestasi kerja.  
Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja (performance).
3. Exposure  
Para manajer mendapatkan “exposure” terutama melalui prestasi, laporan-laporan tertulis, presentasi lisan, kerja panita, pelayanan masyarakat dan bahkan lama jam kerja mereka.
4. Permintaan berhenti.  
Hal ini merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran karir apabila ada kesempatan karir di tempat lain.
5. Kesetiaan organisasional.  
Kesetiaan organisasional yang rendah pada umumnya ditemui pada para sarjana baru (yang mempunyai harapan tinggi, tetapi sering kecewa dengan tempat tugas pertama mereka) dan para

profesional (yang kesetiaan pertamanya pada profesinya).

6. Mentors dan sponsors.  
Seorang sponsor adalah orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi orang-orang lain.
7. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh.

Hal ini terjadi, apabila karyawan meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar dan sebagainya.

#### **2.2.1. Konflik**

#### **2.2.2. Defenisi Konflik**

Menurut Arep dan Tanjung, (2018:71)

Konflik adalah bentuk yang berbeda dari sebuah kompetisi atau sebuah persaingan. Yang menjadi bentuk interaksi, kompetisi atau persaingan adalah sebuah perjuangan individu atau kelompok individu yang dilakukan tanpa melalui kontak dan komunikasi. Yang di pihak lainnya konflik adalah sebuah perlombaan, yang dimana terjadinya kontak sebagai kondisi yang dibutuhkan.

#### **2.2.3. Mengatasi Konflik**

Cara yang dilakukan untuk mengatasi konflik adalah sebagai berikut:

1. Menjaga komunikasi  
Dalam sebuah organisasi apalagi perusahaan tentunya terdapat beberapa individu yang terlibat dan membutuhkan komunikasi yang terjalin untuk menjalankan seluruh aktivitas yang ada.
2. Menerapkan Keterbukaan  
Seseorang sering kali menyembunyikan permasalahan yang berkaitan dengan rekan di perusahaan atau bahkan berkaitan dengan aktivitas di perusahaan itu sendiri.
3. Menerapkan Sikap Proaktif, Fleksibel dan Profesional  
Jika konflik internal telah terjadi, maka cara untuk memperbaiki kondisi internal perusahaan adalah dengan menerapkan sikap proaktif, fleksibel

dan profesional pada seluruh jajaran yang ada dalam perusahaan itu.

#### **2.2.4. Teori Penyebab Konflik**

1. Teori Kebutuhan Manusia
2. Teori Identitas
3. Teori Hubungan Masyarakat
4. Teori Kesalahpahaman Antarbudaya
5. Teori Transformasi Konflik
6. Teori Negosiasi Prinsip

#### **2.2.5. Tujuan Manajemen Konflik**

Berikut ini beberapa tujuan manajemen konflik, diantaranya sebagai berikut:

1. Mencegah dan meminimalisir terjadinya gangguan terhadap anggota organisasi, sehingga dapat fokus kepada visi dan misi perusahaan atau organisasi.
2. Membangun rasa saling menghormati antar sesama anggota organisasi dan menghargai keberagaman.
3. Meningkatkan kreativitas anggota organisasi dengan memanfaatkan konflik yang terjadi.

#### **2.2.6. Faktor Menyebabkan Konflik**

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya konflik adalah sebagai berikut:

- a. Perbedaan Individu
- b. Perbedaan tersebut bisa menimbulkan konflik sosial, karena dalam menjalani hubungan sosial seseorang tidak akan selalu sejalan dengan kelompoknya.
- c. Perbedaan Latar Belakang
- d. Perbedaan Kepentingan Antar Individu dan Kelompok.
- d. Perubahan Nilai yang Cepat

#### **2.2.7. Dampak Konflik Sosial**

Dampak negatif konflik :

1. Adanya kerusakan harta benda dan hilangnya nyawa manusia.
2. Menimbulkan kepribadian terhadap individu, seperti adanya rasa benci dan saling curiga akibat dari perang.
3. Terdapat demoniasi, penaklukan yang terjadi pada salah satu pihak yang terlibat dalam konflik.
4. Keretakan hubungan antar anggota kelompok.

Dampak Positif Konflik

1. Adanya penyesuaian kembali norma dan nilai yang disertai dengan

hubungan sosial dalam kelompok yang bersangkutan.

2. Membantu menghidupkan kembali norma lama dan menciptakan norma baru.
3. Meningkatkan solidaritas sesama anggota kelompok.

#### **2.2.8. Penyelesaian Konflik**

Terdapat beberapa tahapan mengenai proses konsiliasi.

1. Pihak yang berselisih menyerahkan perselisihan kepada pihak ketiga yaitu konsiliator yang sudah disepakati.
2. Konsiliator akan mendengar keterangan lisan dari pihak-pihak yang berselisih mengenai perselisihan yang terjadi.
3. Konsiliator akan membuat laporan yang berisi kesimpulan dan saran mengenai perselisihan itu, dan laporan-laporan tersebut akan diserahkan pada pihak yang terkait.

#### **2.2.9. Indikator Konflik**

Indikator konflik kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kesalahan komunikasi
- b. Perbedaan tujuan
- c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi
- d. Interdependensi aktivitas kerja
- e. Kesalahan dalam afeksi

#### **2.3.1. Produktifitas Kerja**

##### **Defenisi Produktifitas Kerja**

Menurut Anwar Prabu, (2017:84) produktivitas merupakan “keinginan dan upaya dari manusia untuk dapat meningkatkan kualitas dalam kehidupannya dan penghidupan di segala aspek bidang”.

Menurut Adburrahman, (2016:203) mengatakan bahwa produktivitas didefinisikan sebagai rasio antara output dan input, atau rasio antara hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan.

Menurut Timpe (2017:204) produktivitas merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja.

##### **Sumber Produktifitas Kerja**

Sumber produktivitas kerja tersebut adalah:

1. Penggunaan pikiran  
Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang paling mudah, dalam arti tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit.
2. Penggunaan tenaga jasmani/fisik  
Produktivitas kerja dikatakan tinggi bilamana dalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutunya terbaik.
3. Penggunaan waktu  
Produktivitas dari segi waktu, berkenaan dengan cepat atau lambatnya mencapai suatu hasil dalam bekerja.
4. Penggunaan ruangan  
Suatu pekerjaan dikatakan produktif bila menggunakan ruang yang luasnya wajar, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh.
5. Penggunaan material/bahan dan uang  
Suatu pekerjaan dikatakan produktif, jika penggunaan material/bahan baku dan peralatan lainnya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi mutu hasil yang dicapai, dan pekerjaan tersebut dikatakan hemat.

#### **Prinsip Produktifitas kerja**

Adapun Prinsip-prinsip produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Apabila input turun, output tetap maka produktivitas meningkat.
2. Apabila input turun, output naik maka produktivitas meningkat.
3. Apabila input tetap, output naik maka produktivitas naik
4. Apabila input naik, output naik dimana jumlah kenaikan output lebih besar dari kenaikan input.
5. Apabila input turun, output turun dimana turunnya output lebih kecil dari turunnya input.

#### **Faktor Mempengaruhi Produktifitas Kerja**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Pelatihan
- b. Mental dan kemampuan fisik karyawan
- c. Hubungan antara atasan dan bawahan

#### **Manfaat Pengukuran Produktivitas**

Terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas antara lain:

1. Dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya.
2. Perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa datang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada ditingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur.
6. Pengukuran produktivitas perusahaan akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas diantara organisasi perusahaan dalam industri sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas industri pada skala nasional maupun global.
7. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus menerus "Continuous Productivity Improvement" dan lain-lain.

#### **Indikator Produktivitas**

Untuk mengukur kinerja karyawan ada beberapa indikator yang digunakan yaitu:

- a. Kualitas.
- b. Kuantitas.
- c. Ketepatan Waktu.

- d. Efektivitas.
- e. Kemandirian.
- f. Komitmen kerja.

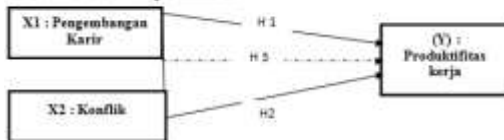
## 2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diuraikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

| No | Peneliti       | Judul Penelitian   | Metode Analisis         | Hasil Penelitian  |
|----|----------------|--|-------------------------|---|
| 1  | Badiman (2009) | Pengaruh Pengembangan Karir dan Konflik Terhadap Produktifitas Kerja Pada PT Alang Samudra Surabaya.           | Regresi Linear berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja |
| 2  | Andar (2011)   | Pengaruh Pengembangan Karir dan Konflik Terhadap Produktifitas Kerja Pada PT Mandiri Perkasa Asma Nusa Bandung | Regresi Linear berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja |
| 3  | Jusmi (2011)   | Pengaruh Pengembangan Karir dan Konflik Terhadap Produktifitas Kerja Pada PT. Sina Sejahtera Mandiri Bogor     | Regresi Linear berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja |

## 2.3. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Konsep Pemikiran



Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Keterangan :

X1 : Pengembangan Karir

X2 : Konflik

Y : Produktifitas kerja

## 2.4. Hipotesis

Dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Konflik Terhadap Produktifitas Kerja Pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo adalah sebagai berikut:

- H1 :Pengembangan Karir Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktifitas Kerja Pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo
- H2 :Konflik Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktifitas Kerja Pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo
- H3 :Pengembangan Karir dan Konflik Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktifitas Kerja Pada Badan

Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo

## 3. METODE PELAKSANAAN

### 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo saat melakukan survey lapangan. Waktu penelitian dimulai pada bulan Mei tahun 2020 sampai dengan bulan September tahun 2020 dimana peneliti mendapatkan informasi untuk melakukan reset yang berhubungan dengan Pengaruh Pengembangan Karir dan Konflik Terhadap Produktifitas Kerja.

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### 3.2.1. Populasi

Menurut Sugiono (2015:72) bahwa populasi adalah wilayah generalisi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah semua pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo sebanyak 41 orang karena layak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan populasi.

#### 3.2.2. Sampel

Penelitian ini menggunakan sumber data primer atas kuesioner yang diisi oleh para responden. Hasil pengisian kuesioner berupa daftar pertanyaan sesuai dengan pengalaman dan opini responden yang dinyatakan berupa angka-angka. Pengidentifikasiannya menyangkut pengembangan karir sebagai variabel X1, konflik sebagai variabel X2 terhadap produktifitas kerja sebagai variabel terikat (Y) pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.

### 3.3. Definisi Operasional dan Variabel

#### 3.3.1. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2015:173). Variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi nilai variabel independen. Variabel dependen Y dalam penelitian ini

adalah produktifitas kerjapada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.

### 3.3.2. Variabel Independen

Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel bebas atau independen (X) adalah pengembangan karir (X1), konflik (X2) pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.

### 3.3.3. Operasional Variabel

Tabel 3.1 : Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

| Variabel                | Defenisi operasional   | Indikator  | Skala        |
|-------------------------|--|--|--------------|
| Pengembangan karir (X1) | Pengembangan karir adalah sebuah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat akan tersedia pada saat dibutuhkan. (Nasution, Mulia, 2016) | 1. Perilaku yang adil<br>2. Keperdulian atasan<br>3. Peluang promosi<br>4. Minat dipromosikan<br>5. Tingkat kepuasan       | Skala Likert |
| Konflik (X2)            | Pengertian konflik adalah sebuah upaya yang disengaja untuk melawan atau untuk memaksakan kehendak yang lain atau orang lain. (Sutrisno, Edy. 2015)  | 1. Kesalahan komunikasi<br>2. Perbedaan tujuan<br>3. Perbedaan penilaian<br>4. Aktivitas kerja<br>5. Kesalahan rekan kerja | Skala Likert |
| Produktivitas kerja (Y) | Produktivitas kerja didefinisikan sebagai rasio antara output dan input, atau rasio antara hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan. (Abdurrahman, 2016)   | 1. Kuantitas<br>2. Kualitas<br>3. Ketepatan waktu<br>4. Efektifitas<br>5. Kemandirian<br>6. Komitmen                       | Skala Likert |

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2020

## 3.4. Jenis dan Sumber Data

### 3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif dengan pemberian skor yang diisi oleh para responden.

Untuk kepentingan pengolahan data berupa angka-angka akan digunakan melalui hasil isian kuesioner selanjutnya akan diolah dengan menggunakan SPSS V22.

### 3.4.2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer atas kuesioner yang diisi oleh para responden. Pengidentifikasiannya menyangkut pengembangan karir sebagai variabel  $X_1$ , konflik sebagai variabel  $X_2$  terhadap produktifitas kerja sebagai variabel terikat (Y) pada Badan Pengelola Keuangan,

Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.

## 3.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

### 1. Studi Kepustakaan

Pengumpul data dan informasi dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepubstakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelilyian ini yaitu pengembangan karir, konflik, dan produktivitas kerja guna memperoleh data data yang dapat dijadikan landasan teori dalam penlitian ini.

### 2. Metode Penelitaian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini adalah merupakan penelitian kualitatif dimana peneliti mengamati dan berpartisipasi secara langsung dalam penelitian skala sosial kecil dan mengamati.

- Angket/Kuesioner
- Observasi

## 3.6. Metode Analisa Data

### 3.6.1. Statistik Deskriptif

Menurut Adrianto (2016:234) yang termasuk data deskriptif yaitu penyajian data melalui tabel, grafik dan perhitungan persentase dan melalui data statistik deskriptif juga dapat dilakukan dengan membandingkan rata rata data sampel atau populasi. Penyajian data statistik deskriptif dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data, penyajian data, analisis data dan interpretasi data.

### 3.6.2. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono, (2016:277), mengemukakan rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktifitas kerja

$X_1$  = Pengembangan karir

$X_2$  = Konflik

$b_i$  = Koefisien

a = Konstanta

e = *Error*

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

#### Normalitas

Untuk memastikan terdistribusi normal atau tidak sebuah penelitian digunakan uji normalitas pada One Sample Kolmogrov Smirnov pada taraf signifikansi 0,05. Menurut Priyatno (2015:26) sebuah penelitian dikatakan terdistribusi normal terjadi jika signifikansi diatas 0,05.

#### Multikolinieritas

Jika diantara variabel bebas saling berkorelasi maka variabel ini tidak ortogonal yaitu korelasi variabel bebas adalah nol. Dalam penelitian ini ada tidaknya multikolinieritas ditunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance mendekati 1.

#### Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ketidaksamaan varians dari residu untuk semua pengamatan dalam model regresi linier. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi linier adalah gejala heteroskedastisitas yang dilakukan melalui pengamatan grafik *scatterplot* model dengan pola titik yang menyebar diatas dan dibawah sumbu Y.

### 3.7. Uji Hipotesis

#### 3.7.1. Uji-t (Uji Parsial)

Uji - t bertujuan melihat secara parsial hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel X1 adalah pengembangan karir, X2 adalah konflik terhadap Y yaitu produktifitas kerja secara terpisah atau parsial.

#### 3.7.2. Uji-F (Uji Simultan)

Uji - F bertujuan melihat secara bersama (simultan) hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel X<sub>1</sub> (pengembangan karir) dan X<sub>2</sub> (konflik) sama-sama mempengaruhi Y (produktifitas kerja) dan membandingkan probabilitas (p value) dengan taraf signifikan 5%.

#### 3.7.3. Koefisien Determinasi

Uji determinasi bertujuan menentukan persentase total variasi pada variabel terikat

yang diterangkan oleh variabel bebas dengan menggunakan Adjusted R Square.

## 4. HASIL DAN PELAKSANAAN

### 4.1. Deskripsi Objektif Penelitian

Visi dan misi Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah

VISI

**“MENJADI SKPD PENGGERAK UTAMA PENGGELOLAAN KEUANGAN DAERAH YANG PROFESIONAL, TRANSPARAN DAN AKUNTABEL”.**

MISI

Misi BPKPAD berkaitan dengan pencapaian visi di atas adalah :

1. Peningkatan Kualitas Pengelolaan Keuangan Daerah
2. Peningkatan Kompetensi Aparatur dan Kualitas Sarana dan Prasarana

### TUGAS POKOK, FUNGSI DAN URAIAN TUGAS

Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah dalam menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### STUKTUR ORGANISASI

Organisasi Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo terdiri dari :

- a. Kepala Badan.
- b. Sekretariat, membawahkan:
  1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  2. Sub Bagian Keuangan, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan;
- c. Bidang Anggaran, membawahkan:
  1. Subbidang Perencanaan Anggaran;



2. Subbidang Pengendalian Anggaran;
  3. Subbidang Evaluasi dan Pelaporan Anggaran;
- d. Bidang Akuntansi dan Aset, membawahkan:
1. Subbidang Akuntansi dan Pelaporan;
  2. Subbidang Perbendaharaan;
  3. Subbidang Penatausahaan Barang Milik Daerah;
- e. Bidang Pendapatan, membawahkan:
1. Subbidang Pendapatan Asli Daerah;
  2. Subbidang Dana Perimbangan;
  3. Subbidang Pembukuan dan Pelaporan;
- g. Bidang Pendataan, membawahkan:
1. Subbidang Pendataan;
  2. Subbidang Penetapan dan Penagihan;
  3. Subbidang Pertimbangan Keberatan;
- h. Bidang PBB P2, membawahkan:
1. Subbidang PBB-P2 Wilayah I;
  2. Subbidang PBB-P2 Wilayah II;
  3. Subbidang PBB-P2 Wilayah III;
- i. UPT Badan;

Gambar: Struktur Organisasi Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kab.Karo



## DESKRIPSI JABATAN BADAN PENGELOLA KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH BADAN

Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah yang menjadi kewenangan Daerah.

### KEPALA BADAN

Kepala Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah, yang menjadi Tugas Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten.

### SEKRETARIS

Sekretariat Dinas dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan dalam merumuskan kebijakan, mengoordinasikan, membina, dan mengendalikan kegiatan di bidang, perencanaan, monitoring, evaluasi, pelaporan, administrasi umum, kepegawaian, dan keuangan serta menyiapkan bahan koordinasi bidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah.

### BIDANG ANGGARAN

Bidang Anggaran dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan dalam mengkoordinasikan dan merumuskan kebijakan teknis serta melaksanakan kegiatan Anggaran.

### BIDANG AKUTANSI DAN ASET DAERAH

Bidang Akuntansi dan Aset Daerah dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan dalam mengkoordinasikan dan merumuskan kebijakan teknis serta melaksanakan kegiatan Akuntansi dan Aset Daerah.

### BIDANG PENDAPATAN

Bidang Pendapatan dipimpin oleh Kepala Bidang yang melaksanakan tugas pokok membantu Kepala Badan dalam mengkoordinasikan dan merumuskan kebijakan teknis serta melaksanakan kegiatan Pendapatan.

### BIDANG PENDATAAN

Bidang Pendataan dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan dalam mengkoordinasikan dan merumuskan kebijakan teknis serta melaksanakan kegiatan Pendataan.

## BIDANG PBB P2

Bidang PBB P2 dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengkoordinasikan dan merumuskan kebijakan teknis serta melaksanakan kegiatan PBB P2.

### 4.2. Statistik Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 41 orang pegawai Data Kepegawaian Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo menyebutkan bahwa jumlah Pegawai sebanyak 41 orang dengan rincian sebagai berikut :

#### 4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 4.2 sebagai berikut:

| No     | Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | Persentase |
|--------|---------------|----------------|------------|
| 1      | Laki-Laki     | 18             | 43,90      |
| 2      | Perempuan     | 23             | 56,10      |
| Jumlah |               | 41             | 100,00     |

Sumber: Diolah Peneliti

Karakteristik responden dapat dijelaskan bahwa Kepegawaian Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau setara dengan 43,90 persen dan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang yang setara dengan 56,10 persen. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai didominasi oleh perempuan sebanyak 23 orang.

#### 4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Gambar 4.3 sebagai berikut:

| No     | Pendidikan | Jumlah (orang) | Persentase |
|--------|------------|----------------|------------|
| 1      | S2         | 6              | 14,63      |
| 2      | S1         | 24             | 58,54      |
| 3      | D3         | 4              | 9,76       |
| 4      | SMA        | 7              | 17,07      |
| Jumlah |            | 41             | 100,00     |

Sumber: Diolah Peneliti

Karakteristik responden dapat dijelaskan bahwa Kepegawaian Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 6 orang atau setara dengan 14,63 persen, dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 24 orang setara dengan 58,54 persen, dengan jenjang pendidikan D3 sebanyak 4 orang setara dengan 9,67 persen dan jenjang

pendidikan SMA sebanyak 7 orang yang setara dengan 17,07persen. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai didominasi dengan pendidikan S1 sebanyak 24 orang.

#### 4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Gambar 4.4 sebagai berikut:

| No     | Pendidikan   | Jumlah (orang) | Persentase |
|--------|--------------|----------------|------------|
| 1      | Golongan IV  | 2              | 4,88       |
| 2      | Golongan III | 33             | 80,89      |
| 3      | Golongan II  | 6              | 14,63      |
| Jumlah |              | 41             | 100,00     |

Karakteristik responden dapat dijelaskan bahwa Kepegawaian Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo golongan IV sebanyak 2 orang setara dengan 4,88 persen, untuk golongan III sebanyak 33 orang setara dengan 80,89 persen, dan untuk golongan II sebanyak 6 orang setara dengan 14,63 persen. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai didominasi dengan golongan III sebanyak 33 orang.

#### 4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang

Gambar 4.5 sebagai berikut:

| No     | Pendidikan               | Jumlah (orang) | Persentase |
|--------|--------------------------|----------------|------------|
| 1      | Bidang Pendapatan        | 5              | 12,19      |
| 2      | Bidang PBB P2            | 6              | 14,63      |
| 3      | Bidang Anggaran          | 5              | 12,19      |
| 4      | Bidang Akuntansi         | 8              | 19,51      |
| 5      | Bidang Pendataan         | 4              | 9,76       |
| 6      | Sekretariat              | 7              | 17,07      |
| 7      | Pemungut Pajak Kecamatan | 4              | 9,76       |
| Jumlah |                          | 41             | 100,00     |

### 4.3. Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4.4 Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                   | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|-------------------|-------------------------|
| N                                  |                   | 41                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup>     | Mean              | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation    | .91874558               |
| Most Extreme Differences           | Absolute Positive | .076                    |
|                                    | Negative          | -.076                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                   | .485                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                   | .973                    |
| a. Test distribution is Normal.    |                   |                         |

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa nilai *asyp. Sig (2-tailed)* adalah 0.973 dan lebih besar dari *sig-α (0,05)*. Artinya

memenuhi syarat uji normalitas yaitu nilai  $sig-p > sig-\alpha (0,05)$ , sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4.5  
Uji Multikolinearitas

| Model              | Collinearity Statistics |       |
|--------------------|-------------------------|-------|
|                    | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)       |                         |       |
| Pengembangan Karir | .702                    | 1,425 |
| Konflik            | .702                    | 1,425 |

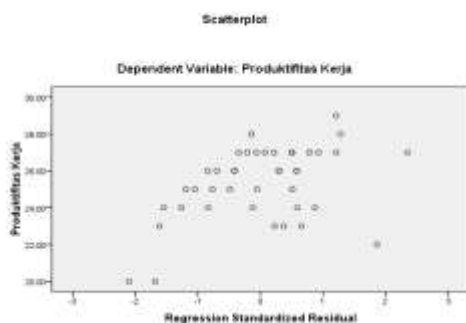
a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Tabel 4.5. diatas terlihat bahwa nilai tolerace variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) adalah 0,702 lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) adalah 1,425 lebih kecil dari 10 sehingga memenuhi persyaratan uji multikolinearitas yaitu jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) tidak mengandung gejala mutikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Cara mendektesinya adalah dengan melihat grafik Scatterplot dengan melihat pola penyebaran titik (scatterplot) seperti tampak pada gambar 4.1 berikut.



Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4.4. Analisis Regresi

Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6  
Regresi Linier Berganda

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)       | 5.804                       | 1.631      |                           | 3.559 | .001 |
| Pengembangan Karir | .670                        | .086       | .686                      | 7.780 | .000 |
| Konflik            | .266                        | .077       | .305                      | 3.462 | .001 |

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Dari hasil tersebut diatas, apabila ditulis dalam bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 5.804 + 0,670 X_1 + 0,266 X_2$$

Keterangan : Y = Produktifitas Kerja

$X_1$  = Pengembangan Karir

$X_2$  = Konflik

Persamaan analisis regresi linear berganda ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 5,804, artinya produktifitas kerja sebesar 5,804 jika pengembangan karir dan konflik jika dimasukkan dalam persamaan.
2. Nilai koefisien regresi pengembangan karir ( $X_1$ ) sebesar 0,670 artinya jika pengembangan karir naik satu satuan dan variabel lainnya tetap maka produktifitas kerja akan naik sebesar 0,670.
3. Nilai koefisien regresi konflik ( $X_2$ ) sebesar 0,266 artinya jika konflik naik satu satuan dan variabel lainnya tetap maka produktifitas kerja akan naik sebesar 0,266.

### 4.5. Hipotesis

#### 4.5.1. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji-t)

Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel regresi.

a. Variabel Pengembangan Karir

$H_0$  :  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : Pengembangan karir tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Produktifitas kerja .

$H_a$  :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas kerja.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel  $X_1$  (pengembangan karir) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 7,780$  dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,682 maka keputusan menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .

b. Variabel Konflik

Ho :  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : Konflik tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas kerja.

Ha :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : Konflik berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas kerja.

Hasil pengujian SPSS diperoleh variabel  $X_2$  (konflik) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,462 dengan nilai  $t_{tabel} = 1,682$  maka menerima Ha dan menolak Ho karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .

#### 4.5.2. Uji-F (Simultan)

Tabel 4.7  
Uji-F (Simultan)

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 129.114        | 2  | 64.557      | 72.657 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 33.764         | 38 | .889        |        |                   |
| Total        | 162.878        | 40 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Konflik, PengembanganKarir  
b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber: Data Penelitian 2020

Pengambilan keputusan dengan menggunakan uji F sebagai berikut :

- Ho :  $F_{hitung} < F_{tabel}$  : berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir dan konflik terhadap produktifitas kerja.
- Ha :  $F_{hitung} > F_{tabel}$  : berarti ada pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir dan konflik terhadap produktifitas kerja.
- Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 72,657 dengan nilai  $F_{tabel} = 3,23$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama pengembangan karir dan konflik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja atau Ha diterima dan Ho ditolak.

#### 4.5.3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.8  
Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R^2$

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1     | .880 <sup>a</sup> | .782     | .782              | 94261                      | .753              | 72.657   | 2   | 38  | .000          |

a. Predictors: (Constant), Konflik, PengembanganKarir

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS V22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0,782. Artinya besaran pengaruh variabel pengembangan karir dan konflik terhadap produktifitas kerja sebesar 78,2%, sedangkan sisanya yaitu 21,8%

produktifitas kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang diteliti dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, pelatihan dan lain lain.

#### 4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 4.6.1. Pengaruh Pengembangan terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial (uji-t) diketahui variabel  $X_1$  (pengembangan karir) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 7,780$  dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,682 maka keputusan menerima Ha dan menolak Ho karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan koefisien 0,670 yang berarti bahwa besaran pengaruh pengembangan karir terhadap produktifitas kerja sebesar 67%.

##### 4.6.2. Pengaruh Konflik terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial (uji-t) diketahui variabel  $X_2$  (konflik) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,462$  dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,682 maka keputusan menerima Ha dan menolak Ho karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan koefisien 0,266 yang berarti bahwa besaran pengaruh konflik terhadap produktifitas kerja sebesar 26,6%.

##### 4.6.3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Konflik terhadap roduktifits kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara simultan variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) dan konflik ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 72,657 dengan nilai  $F_{tabel} = 3,23$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama pengembangan karir dan konflik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja dan nilai koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0,782. Artinya besaran pengaruh variabel pengembangan karir dan konflik terhadap produktifitas kerja sebesar 78,2%.

#### 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai  $t_{hitung} = 7,780$  dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,682.
2. Variabel konflik ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai  $t_{hitung} = 3,462$  dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,682.
3. Variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) dan konflik ( $X_2$ ) secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 72,657 dengan nilai  $F_{tabel} = 3,23$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2015. *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta. Jakarta
- Augusty, Ferdinand. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ahmad Tohardi. 2017. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung
- Arep dan Tanjung, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPEC
- Dale, Timpe 2017. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Fathoni, Adburrahman, 2016. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Diponegoro
- Gulo, W. 2015. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Henry Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPSTIEYKPN
- John Suprihanto dan Djati Julitriarsa. 2016. *Manajemen Umum, Sebuah Pengantar*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPFE
- Kartini Kartono. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Grafindo Persada ; Jakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2017. *Evaluasi Kinerja Karyawan SDM*, Cetakan Kelima. Refika Aditama ; Jakarta
- Manurung, Jonni. 2005. *Ekonometrika: Teknik Pemodelan Dasar dan Lanjutan*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Martono, Nanang. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- M Kadarisman (2017). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Nasution, Mulia, 2016. *Manajemen Personalia*, Djambatan, Jakarta
- Priyatno, Duwi, 2010. *Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Media Kom. Yogyakarta
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2016, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE
- Samsudin, Sadili. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Pustaka Setia. Bandung
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sodang P. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Sofian. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

- Sugiyono 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD*. Cetakan Ke-17. Bandung. Alfabeta
- Sunyoto, Danang, 2017. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* Cetakan ke-2. CAPS. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Kedua. Prenada Media Group. Jakarta
- Wursanto, IG. 2016. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Kanisius ; Yogyakarta