



PENGARUH KONFLIK KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KREASI ARDUO INDONESIA (ARTUGO)

Natasya Wiratna

natasyawratna@gmail.com

Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie

Ponco Priyantono, S.E., M.M

ponco.priyantono@kwikkiangie.ac.id

Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work conflict and work motivation on employee performance at PT. Creative Arduino Indonesia (ARTUGO).

The subjects of this research are employees who work at PT. Creative Arduino Indonesia (ARTUGO). Data collection techniques used by observation and distributing questionnaires regarding the variables in this study, namely work conflict, work motivation and employee performance. The sampling technique in this study is non-probability sampling, namely by using the accidental sampling technique, the number of samples is 35 people. The data analysis techniques used in this research are validity test, reliability test, descriptive analysis, classical assumption test and multiple linear regression analysis. and hypothesis testing. The results of the research data were processed using the IBM SPSS Statistic25

The conclusion of this study is that work conflict has no effect on the performance of employees of PT. Creative Arduino Indonesia (ARTUGO). Work motivation has no effect on employee performance PT. Creative Arduino Indonesia (ARTUGO).

Keywords: Work Conflict, Work Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Arduo Indonesia (ARTUGO).

Subjek penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT. Kreasi Arduo Indonesia (ARTUGO). Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner mengenai variabel dalam penelitian ini yaitu konflik kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Non probability sampling* yaitu dengan menggunakan teknik *accidental sampling*, jumlah sampel 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis. Hasil data penelitian diolah dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistic 25*.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Arduo Indonesia (ARTUGO). Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Arduo Indonesia (ARTUGO).

Kata Kunci: Konflik Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau melakukan tindakan yang sama tanpa izin IBIKKG.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



PENDAHULUAN

Perdagangan merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan perekonomian pada suatu Negara. Menurut bi.go.id, pada Triwulan II 2021, perekonomian di Indonesia untuk pertama kalinya setelah pandemi Covid-19 mencatat pertumbuhan positif sebesar 7,07% (yoy). Perdagangan di Indonesia semakin mengalami kemajuan, termasuk penjualan industri elektronik. Menurut amp.lokadata.id menyatakan bahwa penjualan produk-produk elektronik juga diperkirakan dapat segera kembali normal seperti sebelum pandemi. Indonesia merupakan negara 10 terbesar pertumbuhan e-commerce dengan nilai pertumbuhan 78% dan berada di peringkat ke-1. Hal ini menunjukkan bahwa perdagangan elektronik di Indonesia memiliki nilai ekonomi yang bagus, sehingga harus dimanfaatkan oleh para bisnis atau pengusaha, khusus pelaku usaha mikro, kecil dan menengah (MediaIndonesia.com, 2022).

Kesuksesan sebuah perusahaan tercermin dari kinerja para karyawannya. Menurut Pusparani, M. (2021) Kinerja karyawan termasuk dalam salah satu faktor yang amat penting dan relevan untuk perusahaan, karena kinerja adalah pengaktualan perilaku kerja seseorang sebagai prestasi atau manifestasi dalam bekerja sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukannya dalam sebuah perusahaan pada jangka waktu maupun periode tertentu.

Konflik kerja menurut Mangkunegara (2017:155) adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. Konflik dalam organisasi dapat memberikan dampak yang positif maupun negatif bagi organisasi. Adanya sebuah konflik dapat dijadikan sebagai energi yang kuat jika dikelola dengan baik sehingga dapat dijadikan sebagai motivasi (Anuari et al., 2017).

Motivasi menurut Afandi (2018 : 23) adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi, kinerja karyawan pun akan baik begitu pula sebaliknya, jika motivasi yang dimiliki karyawan rendah maka akan terjadi penurunan pada kinerjanya.

Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini antara lain:

H1: Konflik kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Arduo Indonesia (ARTUGO) dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Arduo Indonesia (ARTUGO).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. Kreasi Arduo Indonesia (ARTUGO) Metode penelitian yang digunakan adalah Non probability sampling yaitu dengan menggunakan teknik accidental sampling. Non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019:131) Penyebaran kuesioner dilakukan pada Juli 2022 dan mendapatkan tanggapan sebesar 35 responden. Selanjutnya data diolah menggunakan software *IBM SPSS* versi 25 dan Microsoft Excel. Analisis yang dilakukan meliputi: (1) Uji Validitas, (2) Uji Reliabilitas, (3) Analisis Deskriptif, (4) Skala Likert, (5) Uji Asumsi Klasik, (6) Analisis Regresi Berganda.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden terdiri dari 8 Wanita (23%)

dan 27 Pria (77%) dengan mayoritas usia > 30 tahun (80%). Mayoritas responden berdasarkan lama bekerja selama 1-2 tahun (94%) Seluruh responden merupakan karyawan PT. Kreasi Arduo Indonesia (ARTUGO).

Analisis dan Pembahasan

a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk itu dalam penelitian ini disertakan uji t seperti yang terlihat dalam tabel berikut:

Model	t	Sig.
(Constant)	4,863	0,000
Konflik Kerja	-1,592	0,121
Motivasi Kerja	0,464	0,646

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

(1) Konflik kerja memiliki nilai t hitung -1,592 < t tabel 1,695 dan nilai signifikan 0,121 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(2) Motivasi kerja memiliki nilai t hitung 0,464 < t tabel 1,695 dan nilai signifikan 0,646 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Kelayakan Model (Uji f)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terkait. Untuk itu dalam penelitian ini disertakan uji f seperti yang terlihat dalam tabel berikut:

Model	F	Sig.
Regression	1,684	0,202

Sumber: Data diolah, 2022

Dari hasil uji f, menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh konflik kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah $0,202 > 0,05$ dan f hitung $1,684 < f$ tabel 3,28 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel konflik kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisiensi Determinasi (R²)

koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat (Y). Hasil analisis koefisien determinasi (R²)

dapat dilihat pada tabel berikut ini:

R Square (R ²)
0,039

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R Square (R²) adalah 0,039 atau sebesar 3,9%. Hal ini menjelaskan bahwa 3,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel konflik kerja dan motivasi kerja dan sisanya 96,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Arduo Indonesia (ARTUGO). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa konflik kerja yang dialami oleh karyawan yang



bekerja di PT. Kreasi Arduo Indonesia (ARTUGO) tidak berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Arduo Indonesia (ARTUGO). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

SARAN

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah peneliti dapat menggunakan variabel independen selain variabel konflik kerja dan motivasi kerja, sehingga dapat memberikan hasil yang lebih lengkap bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Anuar, R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2017). *Pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat)*. Brawijaya University.

Aprilia, D. (2020). *Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada pt. Swadaya sentosa karyaprima bandar lampung*. IIB Darmajaya. Retrieved from [http://repo.darmajaya.ac.id/3465/6/17/BAB II.pdf](http://repo.darmajaya.ac.id/3465/6/17/BAB%20II.pdf)

Haryono, E. (2021). Ekonomi Indonesia melanjutkan perbaikan, tumbuh positif pada triwulan II 2021. Retrieved from https://www.bi.go.id/id/publikasi/ruang-media/news-release/Pages/sp_2319221.aspx

Hidayatullah, T., & Cynthia, F. (2021). Penjualan barang elektronik mulai membaik, ditopang e-commerce. Retrieved from <https://amp.lokadata.id/amp/penjualan-barang-elektronik-mulai-membaik-ditopang-e-commerce>

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya Offset.

Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.



C

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

PERSETUJUAN RESUME
KARYA AKHIR MAHASISWA


Telaah diterima dari

Nama Mahasiswa / I : Natasya Wiratna
NIM : 20160024 Tanggal Sidang : 20 - 9 - 2022
Judul Karya Akhir : Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT. Kreasi Arduo Indonesia (ARTUGO)

Jakarta, 13 / oktober 20 22

Mahasiswa / I
(Natasya Wiratna)

Pembimbing


(Ponco Priyantono SE.MM)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.