

The Effect Of Work Motivation And Work Conflict On Employee Performance At PT. Upaya Teknik Riau Daratan

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Upaya Teknik Riau Daratan

Tari Yulianti^{1*}, Okta Karneli²

Universitas Riau^{1,2}

tari.yulianti6252@student.unri.ac.id¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research was conducted to determine and analyze the influence of work motivation and work conflict on employee performance at PT. Upaya Teknik Riau Daratan. As an important aspect of economic and social life, business is a very interesting activity today, and has experienced various new challenges in today's business competition. To face various business competitions, business people must compete in order to have the right human resources to help the organization succeed. The independent or independent variables in this research are work motivation (X1) and work conflict (X2), then the dependent variable is on employee Performance (Y). This research method is a quantitative method. The population used was 130 employees and a sample of 98 employees respondents where simple random sampling technique was used Slovin formula to determine the total sample of respondents at PT. Upaya Teknik Riau Daratan Source, in this research is Primary data obtained by distributing questionnaires to PT. Upaya Teknik Riau Daratan, which is further classified statistically using the SPSS program. The results obtained in the research show that the work motivation variable (X1) has a partial effect on on employee Performance (Y), partially the work conflict variable (X2) has an effect on employee performance (Y). Simultaneously, the research results show that there is the influence of work motivation (X1) and work conflict (X2) on employee Performance (Y).

Keywords: Work Motivation, Work Conflict, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui serta menganalisis pengaruh antara motivasi kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Upaya Teknik Riau Daratan. Sebagai aspek penting dalam kehidupan ekonomi dan sosial bisnis merupakan kegiatan yang sangat menarik saat ini, dan telah mengalami berbagai tantangan baru dalam persaingan bisnis saat ini. Untuk menghadapi berbagai persaingan bisnis maka pelaku bisnis harus bersaing agar memiliki sumber daya manusia yang tepat membantu keberhasilan organisasi. Variabel independen atau bebas pada penelitian ini ialah motivasi kerja (X1) dan Konflik kerja (X2) kemudian yang menjadi variabel dependen ialah kinerja (Y). Metode penelitian ini yakni metode kuantitatif. Populasi yang dipergunakan sebanyak 130 karyawan serta sampel sebanyak 98 karyawan yang menjadi responden dimana digunakan teknik *simple random sampling* dimana digunakan rumus slovin untuk menuntukan total sampel responden pada PT. Upaya Teknik Riau Daratan, pada penelitian ini ialah data primer yang didapat dengan menyebarkan kuesioner pada PT. Upaya Teknik Riau Daratan, yang selanjutnya diklasifikasikan secara statistik memakai program SPSS. Hasil yang didapat pada penelitian memperlihatkan secara parsial variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y), secara parsial variabel konflik kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan hasil penelitian memperlihatkan adanya pengaruh antara motivasi kerja (X1) dan konflik kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Kinerja ialah sebuah kemampuan dan hasil dari kontribusi karyawan yang diberikan dalam peran mereka untuk tugas yang diberikan kepada mereka, Sebuah kinerja terjadi ketika

karyawan mampu terlibat aktif dan mengerahkan kemampuan dengan sebaik mungkin dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, dengan secara bertanggung jawab, teliti, loyalitas, mampu mengatasi kesulitan dalam pekerjaan tersebut. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan merupakan sebuah hal yang harus dipertimbangkan oleh bisnis agar dapat membantu perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang terbaik, yaitu faktor motivasi kerja.

Robbins (Sinambela, 2019) Motivasi kerja merupakan kesiapan untuk melakukan sejumlah upaya dalam mendukung tujuan organisasi, yang bergantung pada kapasitas kerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Organisasi memerlukan motivasi kerja karyawan untuk memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan serta untuk membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan maupun pribadi.

Didukung oleh Tri Finta Syah Endra (Endra, 2021) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa ada terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja. Apabila motivasi kerja terus ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan sebaliknya. Sejalan dengan penelitian dari Suratman Hadi Priyanto (Priyatno, 2022) dengan hasil dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga telah diteliti oleh Ali Umar (Umar & Norawati, 2022) Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung oleh peneliti lainnya yaitu Bayu Setiawan (Adelia Maulida & Askiah, 2020) motivasi kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja tinggi yang dimiliki setiap karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat serta target perusahaan dapat cepat tercapai yang tentunya juga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, konflik kerja. Menurut Robbins (Syah, 2019) konflik kerja adalah suatu proses interaksi yang terjadi ketika dua keyakinan atau sudut pandang seseorang tidak sejalan dan berdampak pada kedua pihak yang terlibat dan dapat mempengaruhi baik maupun buruk.

Menurut Riandi (Putra & Novi Yanti, 2023) Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi konflik kerja maka kinerja karyawan akan meningkat demikian sebaliknya jika konflik kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun secara signifikan. karyawan memiliki tingkat konflik kerja yang tinggi, namun walaupun konflik sering terjadi karyawan tetap fokus bekerja demi terwujudnya keberhasilan perusahaan. Sudah diteliti oleh Fitri Nurul (Arifin et al., 2023) Konflik Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti konflik kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Didukung oleh Tini Juartini (Juartini, 2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik sangat mendorong kinerja karyawan. Telah diteliti oleh Nina Lelawati (Lelawati et al., 2023) Berdasarkan penelitian konflik kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan dengan adanya konflik kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja.

Sehubungan dengan teori dari Robbins (Syah, 2019) Mengenai Organizational Behavior Theory dimana pada teori ini digunakan untuk memaksimalkan output sumber daya manusia dari anggota kelompok didalam sebuah organisasi, Teori ini bisa digunakan untuk memahami berbagai aspek. Membantu dalam memahami faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk faktor individual (seperti motivasi) dan faktor – faktor interpersonal seperti konflik. Dapat juga dipahami sebagai suatu cara berpikir untuk memahami persoalan persoalan organisasi dan menjelaskan secara nyata apa yang ditemukan dalam tingkah laku individu atau kelompok dalam organisasi berikut tindakan pemecahan yang diperlukan. Perilaku manusia dalam organisasi menjadi perilaku organisasi memberikan arah dan petunjuk bagi pencapaian tujuan organisasi sesuai visi dan misi organisasi di mana manusia itu mendedikasikan dirinya

PT.Upaya Tehnik Riau Daratan merupakan suatu usaha yang menawarkan jasa pemeliharaan, perbaikan, dan peningkatan infrastruktur jaringan komunikasi. PT ini bekerja di

bidang jasa pemeliharaan yang sering disebut dengan maintenance. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa server, jaringan, perangkat keras, perangkat lunak, dan elemen lainnya bekerja secara efektif dan benar. Tanggung jawab utama perusahaan ini termasuk menghindari kerusakan, melakukan pemeliharaan rutin, melakukan perbaikan ketika masalah muncul, dan memperbarui jaringan sesuai dengan kebutuhan konsumen. Mereka juga dapat menawarkan layanan pemantauan jaringan untuk segera menemukan masalah dan mengambil tindakan. PT.Upaya Teknik Riau Daratan bergantung pada penyedia layanan pemeliharaan jaringan menjamin bahwa teknologi informasi, yang merupakan dasar keberhasilan perusahaan berjalan dengan lancar.

PT.Upaya Teknik Riau Daratan merupakan anak cabang dari PT.Upaya Group yang memiliki delapan cabang diberbagai kota di Indonesia. Merupakan pemasok tenaga kerja untuk seluruh pekerjaan di PT.Telekomunikasi Akses dan semua mitra yang bekerjasama dengan PT Upaya Teknik Riau Daratan, Dimana perusahaan ini beralamat di Jl. Pisang No. 15, Wonorejo, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28128. PT. Upaya Teknik merupakan perusahaan mumpuni yang telah berpengalaman mengerjakan proyek nasional.

Perusahaan cabang di Pekanbaru ini didirikan pada tahun 2010 dan terletak di Jl. Pisang. Karyawan di PT. Upaya Teknik Riau Daratan tentunya akan menghadapi berbagai tantangan terkait efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan mengingat beragamnya kebutuhan kerja di perusahaan ini. Pengamatan awal yang dilakukan peneliti di organisasi menunjukkan adanya berbagai upaya yang telah PT Upaya Teknik Riau Daratan lakukan guna mendorong peningkatan kinerja karyawan, Adapun bentuk upaya yang telah dilakukan yaitu seperti pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja, pemberian reward dan disiplin kerja.

Namun fakta dan kenyataannya terjadi permasalahan pada kinerja pekerja PT. Upaya Teknik Riau Daratan dan permasalahan tersebut merupakan kesulitan yang ada di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan karyawan pada Upaya Teknik kurang keterlibatan dan kemauan karyawan dalam bekerja keras. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dinilai dari seberapa baik kinerja karyawan dalam kaitannya dengan tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian target yang tinggi merupakan bukti kinerja karyawan yang kuat. Tabel di bawah ini menunjukkan jumlah sebenarnya laporan pengaduan pelanggan yang ditujukan ke PT.Upaya Teknik Riau Daratan dari semua mitra yang bekerja sama.

Tabel 1. Laporan Pengaduan Konsumen Pada PT.Upaya Teknik Riau Daratan

TAHUN	LAPORAN PENGADUAN	PENDING	UPDATE PROGRES
2019	7778	1765 (22,7%)	6013 (77,3%)
2020	14577	4305 (29,5%)	10272 (71,5%)
2021	15759	3914 (24,8%)	11845 (75,5%)
2022	22281	7704 (34,5%)	14577 (65,5%)
2023	10932	3698 (33,8%)	7539 (66,2%)

Sumber: PT.Upaya Teknik Riau Daratan (2023)

Dapat dilihat dari uraian tabel 1.1 diatas diketahui adanya laporan pengaduan dari konsumen terhadap pihak PT Upaya Teknik Riau Daratan selama 5 tahun terakhir cenderung menurun. yaitu pada tahun 2019 adanya laporan gangguan atau pengaduan dapat diselesaikan dengan realisasi mencapai 77%, tahun 2020 realisasi menurun sampai di titik 71%, di tahun 2021 meningkat kembali 4% menjadi 75%, namun di tahun 2022 mendapatkan jumlah penurunan realisasi pekerjaan dengan jumlah yang cukup jauh dibandingkan dua tahun sebelumnya, yaitu menjadi 65% dan pada tahun 2023 ini hanya mendapatkan kenaikan menjadi 66% dari realisasi pekerjaan berdasarkan periode dari Januari sampai Juni di PT.Upaya Teknik Riau Daratan tersebut.

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat penanganan yang dilakukan oleh karyawan terhadap laporan keluhan atau gangguan mengalami penurunan, Maka dapat dibuktikan perubahan setiap tahunnya terutama pada tahun 2022 dan 2023 yang cenderung memiliki nilai yang lebih rendah dari 3 tahun sebelumnya, Hal ini membuktikan telah terjadi masalah di dua tahun terakhir tersebut yang menyebabkan presentase realisasi pekerjaan menurun. Ini berarti tingkat kinerja karyawan masih rendah, ketidakmampuan karyawan merealisasikan laporan gangguan setiap tahunnya dan bahkan terus mengalami penurunan capaian terhadap realisasi pekerjaan tersebut, menggambarkan adanya indikasi rendahnya kinerja karyawan perusahaan. Diduga bahwa tidak tercapainya realisasi pekerjaan dengan maksimal disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada para pelanggan melalui kinerja yang dimiliki karyawan di PT Upaya Teknik tersebut, realisasi target kinerja saat ini belum mencapai harapan perusahaan mengindikasikan bahwa rendahnya kinerja karyawan.

Berhubungan dengan salah satu faktor yang krusial yaitu motivasi kerja karyawan di PT.Upaya Teknik Riau Daratan, motivasi kerja yang akan menciptakan lingkungan dimana semangat dan dedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi merupakan pendorong utama kesuksesan sebuah perusahaan untuk menciptakan kinerja yang baik, sama halnya di PT.Upaya Teknik Riau Daratan tentu dengan adanya motivasi kerja karyawan akan dapat meraih target kinerja yang diinginkan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif untuk mencapai kinerja yang tinggi bagi masing-masing karyawan dengan mengerahkan segala upaya yang dimiliki oleh mereka. Upaya yang diberikan untuk menciptakan motivasi kerja di PT.Upaya Teknik sendiri seperti memberikan dorongan dan dukungan atau melakukan breafing setiap paginya sebelum karyawan melaksanakan kegiatan operasional perusahaan, setiap pagi karyawan dikumpulkan untuk diberi dukungan atau merangsang karyawan tersebut untuk dapat bekerja semaksimal mungkin dan memberikan kinerja terbaik yang dimiliki masing-masing karyawan, Selain itu PT. Upaya Teknik Riau Daratan memberikan gaji yang layak, memberikan fasilitas seperti kendaraan kepada karyawan yang telah bekerja diatas 10 tahun, memberikan fasilitas keselamatan dan juga mmeberikan sebuah pujian kepada para karyawan yang mendapatkan prestasi guna mendorong motivasi kerja para karyawannya. Hal ini sangat disayangkan mengingat dorongan motivasi kerja yang dimiliki perusahaan sudah diberikan dengan rutin, seharusnya dengan motivasi kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan di PT.Upaya Teknik Riau Daratan tetapi malah menunjukkan hasil yang sebaliknya.

Ditemukan fakta lainnya yaitu terlihat dari data *KPI (Key Performance Indicator)* di PT.Upaya Teknik Riau Daratan juga mengalami penurunan, di PT.Upaya Teknik Riau Sendiri mempunyai *KPI* yang digunakan untuk menilai hasil kerja dari para karyawan maupun dari devisi masing – masing, setiap bulannya *KPI* selalu dievaluasi oleh PT. Upaya Teknik Riau Daratan guna melihat bagaimana kinerja karyawan setiap bulannya. Berdasarkan rekapitulasi dapat terlihat bawah *KPI* yang berada di PT.Upaya Teknik Riau Daratan ini mengindikasikan masih rendahnya kinerja karyawan dilihat dari tabel berikut :

Tabel 2. *KPI* PT.Upaya Teknik Riau Daratan

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	KPI
1	2019	99	83.35
2	2020	136	70.05
3	2021	106	76.93
4	2022	129	66.89
5	2023	130	67.06

Sumber: PT.Upaya Teknik Riau Daratan (2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat adanya nilai kpi karyawan yang mengalami penurunan di tahun 2020 dan 2022 mengalami penurunan terhadap nilai *KPI* dibandingkan tiga tahun lainnya. Penurunan terhadap *KPI* karyawan tersebut mengindikasikan bahwa telah terjadi suatu fenomena kinerja karyawan yang kurang baik di PT.Upaya Teknik Riau Daratan, penurunan nilai *KPI* ini tentu memunculkan kekhawatiran dalam perusahaan. Hal ini terbalik dari data perkembangan jumlah karyawan di atas, Adanya peningkatan jumlah karyawan tiap tahunnya tidak memberikan dampak yang signifikan untuk mendapatkan *KPI* yang tinggi sebaliknya karyawan yang bertambah *KPI* juga ikut menurun. Pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan 136 hanya mendapat *KPI* dengan nilai 70.05 untuk tahun 2022 dengan jumlah karyawan 129 mendapatkan nilai *KPI* 66.89. Sedangkan ditahun 2023 dengan jumlah karyawan berdasarkan periode januari sampai juni dengan jumlah karyawan 130 hanya mendapatkan nilai kpi 67.06 penurunan jumlah *KPI* yang didapat oleh karyawan PT.Upaya Teknik Riau Daratan, ini menggambarkan bahwa masih rendahnya kinerja karyawan dilihat dari data lima tahun terakhir. Dengan adanya data di atas adanya fenomena yang telah terjadi di PT.Upaya Teknik Riau Daratan, dalam pengamatan yang dilakukan peneliti pada karyawan tetap menunjukkan rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari penurunan jumlah *KPI* karyawan tersebut.

Mengenai konflik kerja di PT. Upaya Teknik Riau Daratan adanya permasalahan seperti keterlambatan dalam penyelesaian proyek, Keterlambatan dalam penyelesaian proyek telekomunikasi dapat menyebabkan konflik antara kontraktor dan konsumen, konsumen bisa merasa kecewa karena proyek tidak selesai tepat waktu, sementara kontraktor mungkin menghadapi tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dan hal ini salah satu menjadi konflik didalam PT.Upaya Teknik Riau Daratan karena karyawan diminta untuk secepatnya menyelesaikan pekerjaan, sedangkan karyawan beranggapan telah melakukan pekerjaan dengan secepatnya dan mencapai ketepatan waktu yg ditetapkan sedari awal. Selain itu contoh permasalahan lainnya di PT. Upaya Teknik Riau Daratan seperti pada sektor yang satu saat kegiatan berlangsung sektor satu telah terlebih dahulu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat daripada sektor kedua dan hal ini akan menghambat juga sektor satu untuk kembali secepatnya ke perusahaan, Dan hal ini terkadang menjadi sedikit persaingan di PT.Upaya Teknik tersebut. Suatu konflik harus dapat dikelola dengan baik karena jika tidak mampu mengelola konflik kerja dapat mengganggu produktifitas kegiatan sehingga tidak dapat memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi, salah satunya dengan adanya konflik jika ditangani dengan baik perusahaan dapat memperoleh manfaat yang paling besar seperti mendorong persaingan yang sehat antara para karyawan di perusahaan tersebut.

2. Tinjauan Pustaka

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Kinerja dan motivasi kerja berkaitan erat, tingkat motivasi individu atau kelompok berdampak pada seberapa besar mereka mampu mencapai tujuan yang mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri atau pekerjaan mereka. karyawan ingin memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya dan mampu melakukannya. dorongan diperlukan untuk membangkitkan kemauan dan semangat bekerja, yaitu motivasi kerja agar dapat bekerja sebaik mungkin, untuk mencapai tingkat kinerja tertinggi, motivasi berfungsi untuk merangsang karyawan memunculkan hasil kinerja yang maksimal.

Tri finta Syandi Syah Endra (Endra, 2021) temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang baik atau positif antara faktor motivasi kerja dan kinerja karyawan. oleh karena itu, suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila mampu membangkitkan motivasi kerja diri karyawannya.

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian Ma'ruf (Ma'ruf & Chair, 2020) Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi kerja.

Hal ini sebanding dengan temuan penelitian Catri Jintar (hidayat fahrul, 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karyawan dengan motivasi kerja tingkat tinggi sangat penting bagi bisnis karena mereka membantu meningkatkan produktivitas.

Sehubung dengan teori dari Robbins (Syah, 2019) Mengenai Organizational Behavior Theory dimana pada teori ini digunakan untuk memaksimalkan output sumber daya manusia dari anggota kelompok didalam sebuah organisasi, Teori ini bisa digunakan untuk memahami berbagai aspek. Membantu dalam memahami faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk faktor individual (seperti motivasi)

Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Pada hakikatnya konflik tidak dapat dihindari, namun dapat dikelola sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan pertentangan, perpecahan, atau bahkan kerugian finansial bagi perusahaan. Namun, jika konflik dapat ditangani dengan baik, perusahaan dapat memperoleh manfaat yang paling besar, seperti mendorong persaingan yang sehat di antara para karyawan di organisasi.

Berdasarkan penelitian Tini Juartini (Juartini, 2021) yang menemukan bahwa kinerja karyawan di sangat dipengaruhi oleh konflik di tempat kerja, temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa konflik yang ditangani atau diselesaikan secara efektif justru meningkatkan kinerja karyawan.

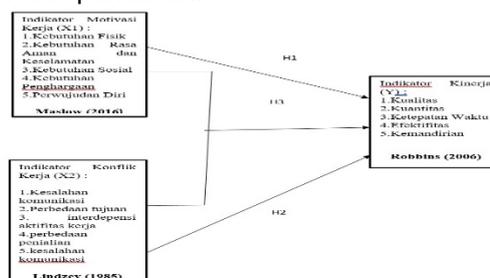
Didukung oleh penelitian lain oleh Rafida (Ramadani et al., 2022) kinerja karyawan diakui sangat dipengaruhi oleh konflik kerja, oleh karena itu jika konflik kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa perselisihan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan jika ditangani dengan benar.

Konflik mempunyai pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agung (Dwiyanto et al., 2019) Hal ini menandakan bahwa bagi karyawan kenaikan satu poin pada konflik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan untuk bersaing mendapatkan prestasi masing-masing karyawan.

Sehubung dengan teori dari Robbins (Syah, 2019) Mengenai Organizational Behavior Theory dimana pada teori ini, bisa digunakan untuk memahami berbagai aspek. Membantu dalam memahami faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada faktor interpersonal seperti konflik.

Kerangka Berpikir

Penelitian bertujuan mengetahui apakah terdapat pengaruh dari Motivasi Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berikut ini dibuat sebuah kerangka berpikir untuk mempermudah jalannya proses penelitian.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang peneliti ajukan yaitu :

H1 : Terdapat Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Upaya Teknik Riau Daratan

H2 : Terdapat Pengaruh antara Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Upaya Tehnik Riau Daratan

H3 : Terdapat Pengaruh antara Motivasi Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Upaya Tehnik Riau Daratan.

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (Husein, 2011) adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki sebelum dihasilkan kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT.Usaha Teknik yang berjumlah 130 orang.

Sampel

pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik Simple Random Sampling untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data. Teknik Random Sampling adalah teknik yang digunakan untuk mengambil sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2021) dan menggunakan rumus slovin, dan diperoleh 98 karyawan PT.Upaya Tehnik Riau Daratan.

Konsep Operasional

Tabel 3. Operasional Konsep Variabel

No (1)	Variabel (2)	Dimensi (3)	Indikator (4)
1	Motivasi Maslow (2016)	Kerja Kebutuhan fisik	Gaji Fasilitas lainnya
		Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	jaminan sosial perlengkapan keselamatan
		Kebutuhan sosial	interaksi antar pekerja diterima didalam organisasi
		Kebutuhan penghargaan	akan pujian pengakuan prestasi
		Kebutuhan perwujudan diri	mengerahkan kemampuan meraih prestasi
2.	Konflik Kerja Lindzey(1985)	Kesalahan Komunikasi	keakuratan informasi yang diterima pemahaman pesan yang diterima
		Perbedaan tujuan	a. terdapat perbedaan tujuan antar karyawan yang ingin dicapai diperusahaan b. perbedaan tujuan perusahaan dengan karyawan
		Interdependensi aktifitas kerja	a. terdapat ketergantungan pada rekan kerja b. ketergantungan antar divisi kerja

		Perbedaan penilaian	a. perbedaan cara pandang dengan karyawan lain b. terdapat perbedaan sikap akibat perbedaan penilaian
		Kesalahan dalam afeksi	a. timbulnya rasa tidak nyaman dalam bekerja b. keputusan yang disesali
3 (1)	Kinerja Karyawan (2) Robbins (2006)	Kualitas (3)	a. kemampuan (4) b. keterampilan
		Kuantitas	a. mencapai target yang ditetapkan b. hasil kerja meningkat dari waktu ke waktu
		Ketepatan Waktu	a. menyelesaikan pekerjaan tepat waktu b. tidak menunda pekerjaan
		Efektifitas	a. memanfaatkan sdm sesuai fungsi dan tugasnya b. menaikkan hasil dari semua penggunaan sumber daya
		Kemandirian	a. Tingkat kehadiran b. Tanggung jawab dengan pekerjaan

Sumber: Data Olahan Peneliti,2023

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) jika pernyataan pada kuisisioner dapat memberikan informasi tentang apa yang dimaksudkan untuk diukur oleh kuisisioner maka suatu kuisisioner dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2018) jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau bisa dikatakan stabil dari waktu ke waktu maka kuisisioner dapat dikatakan reliabel. Pengujian reliabilitas dilaksanakan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) dalam model regresi, uji normalitas digunakan untuk menilai apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya memiliki distribusi normal. Ada dua metode untuk menentukan residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) Model regresi diuji menggunakan uji multikolinearitas untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen. Ketika dalam suatu model regresi tidak terjadi multikolinearitas maka dapat dikatakan model regresi tersebut adalah model regresi yang baik. Model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai

$VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ sebaliknya jika nilai $VIF > 10$ dan $tolerance < 0,1$ maka dikatakan terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian dari residual satu dan yang lainnya didalam sebuah model regresi. Jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas maka sebuah model regresi dapat dikatakan sebagai model regresi yang baik. Jika nilai sig $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas sebaliknya jika nilai sig $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana memiliki tujuan untuk menganalisis hubungan satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2017). Dengan penggunaan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

n = jumlah sampel

a = konstanta

b = koefisien regresi

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara fungsi variabel bebas dan variabel dependen, digunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji dampak dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji t

Menurut Ghozali (2018) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji t. Uji t digunakan menguji secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi 5%.

Uji F

Uji F digunakan untuk mencari tahu pengaruh gabungan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Aturan pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja, konflik kerja, dan kinerja karyawan adalah valid, ditandai dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji validitas

variabel motivasi kerja menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari rtabel sebesar 0,198, begitu pula dengan variabel konflik kerja dan kinerja karyawan yang semua item pernyataannya valid. Selain itu, uji reliabilitas memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja (Cronbach's Alpha = 0,739), konflik kerja (Cronbach's Alpha = 0,642), dan kinerja karyawan (Cronbach's Alpha = 0,781) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, yang berarti ketiga variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa residual model regresi berdistribusi normal, dan hasilnya menunjukkan nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,080 yang lebih besar dari 0,05, sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan tidak adanya korelasi antar variabel bebas, dengan hasil nilai tolerance untuk variabel motivasi kerja dan konflik kerja sebesar 0,993 (lebih besar dari 0,1) dan nilai VIF sebesar 1,007 (kurang dari 10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,052 dan variabel konflik kerja 0,390, keduanya lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, bebas dari multikolinearitas, dan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Analisis Data

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Analisis Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas, antara lain merupakan motivasi kerja (X1) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) karyawan pada PT. Upaya Teknik Riau Daratan. Sesuai dengan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	24.330	4.561		5.334	.000
	X1	.364	.111	.316	3.265	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 24.330 + 0,364X$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien arah Regresi

X = Motivasi Kerja

Dapat diartikan bahwa angka-angka dalam persamaan regresi linear sederhana pada tabel, ialah sebagai berikut :

- Nilai konstanta adalah 24.330 yang mana dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja dianggap tetap atau konstan, Maka nilai kinerja karyawan di PT. Upaya Teknik Riau Daratan yaitu sebesar 24.330

- b. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,364 yang dapat diartikan jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,364 di PT.Upaya Teknik Riau Daratan.

Uji t (Parsial)

Sugiyono (Husein, 2011) Uji t atau uji parsial adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui berpengaruh signifikan atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen". menguji tingkat signifikansi koefisien korelasi untuk mengetahui signifikansi derajat keterkaitan antara variabel (X) dan (Y) yang digunakan dalam korelasi. Pengujian dilakukan dengan tingkat alpha 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Untuk menentukan nilai t_{tabel} digunakan rumus persamaan besaran derajat kebebasan df sebagai berikut:

$$\begin{aligned} df &= n - 2 \\ &= 98 - 2 \\ &= 96 \end{aligned}$$

Keterangan :

df = Derajat Kebebasan

n = Jumlah Responden

Maka t_{tabel} yang diperoleh yaitu 1.984

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Parsial (uji t) Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	24.330	4.561		5.334	.000
	x1	.364	.111	.316	3.265	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas, maka didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.265 > 1.984$ dan nilai probabilitas signifikansi $0.002 < 0.05$. yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Dari hasil tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi " Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Upaya Teknik Riau Daratan" bisa diterima.

Uji Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat pula diartikan seberapa besar variabel X bisa memberikan kontribusi terhadap variabel Y. Semakin besar (R^2) mendekati 1 ,maka pengaruh variabel bebas dianggap kuat,dan begitu juga sebaliknya. Hasil ini menunjukkan seberapa besar variabel motivasi kerja mempengaruhi terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.316 ^a	.100	.091	4.130

Predictors: (Constant), x1

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh R Square sebesar 0.100 atau 10%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 10%. Sedangkan sisianya 90% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Regresi Linear Sederhana Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas, antara lain merupakan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) karyawan pada PT. Upaya Teknik Riau Daratan. Sesuai dengan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Persamaan analisis regresi linear sederhana dalam penelitian sebagai berikut:

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Sederhana Konflik Kerja Terhadap Kinerja

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.185	3.778		3.755	.000
	x2	.642	.097	.561	6.643	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 14.185 + 0,561X$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien arah Regresi

X = konflik kerja

Dapat diartikan bahwa angka-angka dalam persamaan regresi linear sederhana pada tabel ,ialah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) adalah 14.185 yang mana dapat diartikan bahwa variabel konflik kerja diasumsikan 0, maka nilai volume kinerja positif yaitu sebesar 14.185
- b. Koefisien regresi variabel konflik kerja sebesar 0,561 yang dapat diartikan jika variabel konflik kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,561. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara konflik kerja dan kinerja, semakin baik konflik kerja dikelola maka semakin meningkat pula kinerja.

Uji t (Parsial)

Sugiyono (Husein, 2011) menyatakan bahwa “uji t atau uji parsial adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui berpengaruh signifikan atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen”. menguji tingkat signifikansi koefisien korelasi untuk mengetahui signifikansi derajat keterkaitan antara variabel (X) dan (Y) yang digunakan dalam korelasi. Pengujian dilakukan dengan tingkat alpha 0,05 (a = 5%).

$$df = n - 2$$

$$= 98 - 2$$

$$= 96$$

Keterangan :

df = Derajat Kebebasan

n = Jumlah Responden

Maka t_{tabel} yang diperoleh yaitu 1.984

Tabel 8. Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t) Konflik Kerja Terhadap Kinerja

		Coefficients ^a				
--	--	---------------------------	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	14.185	3.778		3.755	.000
	x2	.642	.097	.561	6.643	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5.33 hasil uji t di atas, maka didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 6.643 > 1.984 dan nilai probabilitas signifikansi $0.000 < 0.05$. yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Dari hasil tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “ Terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Upaya Tehnik Riau Daratan” bisa diterima.

Uji Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat pula diartikan seberapa besar variabel X bisa memberikan kontribusi terhadap variabel Y. Semakin besar (R^2) mendekati 1 ,maka pengaruh variabel bebas dianggap kuat,dan begitu juga sebaliknya. Hasil ini menunjukkan seberapa besar variabel konflik kerja mempengaruhi terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Konflik Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 ^a	.315	.308	3.603

a. Predictors: (Constant), x2

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel Diperoleh nilai R square sebesar 0.315 hal ini menunjukkan kontribusi pengaruh variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Upaya Tehnik Riau Daratan sebesar 31,5% sedangkan sisanya 68,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (Husein, 2011) Regresi linear berganda merupakan model regresi linear berganda mencakup beberapa variabel independen, untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

X_1 = Motivasi Kerja

β_2 = Koefisien Regresi Konflik Kerja

X_2 = Konflik Kerja

Model	Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T		Tolerance	VIF
	B		Beta				

1	(Constant)	2.437	5.000		.487	.627		
	MOTIVASI KERJA	.312	.093	.272	3.374	.001	.993	1.007
	KONFLIK KERJA	.616	.092	.539	6.691	.000	.993	1.007

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5.35 hasil analisis berganda, Maka didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 2.437 + 0,312X1 + 0,616X2 + e$$

Keterangan :

a.) $a = 2.437$

Nilai konstan (a) dari persamaan regresi pada penelitian adalah 2.437 yang berarti jika nilai variabel Motivasi Kerja Dan Konflik Kerja dianggap tetap atau konstan, maka nilai kinerja karyawan pada PT.Upaya Tehnik Riau Daratan adalah sebesar 2.437

b.) $b_1 = 0,312$

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,312 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan sebesar satu satuan variabel motivasi kerja (X1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,312 dengan asumsi variabel konflik kerja (X2) tetap atau konstan.

c.) $b_2 = 0,616$

Nilai koefisien regresi variabel konflik kerja (X2) sebesar 0,616 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan sebesar satu satuan variabel konflik kerja (X2), maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,616 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X1) tetap atau konstan.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji f adalah pengujian signifikan kebersamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria pengujian:

- Apabila F_{hitung} lebih besar > daripada F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) artinya variabel secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- Apabila F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) artinya variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011).

Rumus sebagai berikut:

$$df = k = 2$$

$$df = n - k - 1$$

$$= 98 - 2 - 1$$

$$= 95$$

Dimana :

Df = derajat kebebasan

N = jumlah responden

K = jumlah variabel bebas

Dengan taraf signifikansi alpha 5% atau 0,05 maka f_{tabel} yang diperoleh sebesar 3,09

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	706.359	2	353.179	30.145	.000 ^b
	Residual	1113.029	95	11.716		

Total	1819.388	97
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN		
b. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, MOTIVASI KERJA		

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS,2024

Berdasarkan tabel Dapat dilihat nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $30.145 > 3.09$ dan nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, yang artinya variabel motivasi kerja (X1) dan konflik kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan tak bebas (Y) dapat dipengaruhi variabel bebas (X). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai koefisien determinasi semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.388	.375	3.423

a. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS,2024

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0,388 atau 38,8%. Hal menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 38,8%. Sedangkan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan beberapa variabel yaitu motivasi kerja, konflik kerja dan kinerja karyawan. Untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh motivasi kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Upaya Teknik Riau Daratan secara parsial dan simultan. Maka berikut dijelaskan pembahasan dari tujuan penelitian ini.

Motivasi kerja (X1) Pada PT.Upaya Teknik Riau Daratan

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan pada variabel motivasi kerja (X1) yang memiliki 5 dimensi yaitu: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri. setiap dimensi memiliki 2 item pernyataan sehingga variabel motivasi kerja memunculkan 10 pernyataan. dimensi yang mendapatkan perolehan skor tertinggi pada variabel motivasi kerja, merupakan dimensi kebutuhan fisik dengan perolehan skor mencapai 4.14 dengan kategori setuju, sedangkan dimensi yang memiliki skor terendah yaitu kebutuhan sosial dengan perolehan skor 4.01 dengan kategori jawaban setuju.

Kebutuhan fisik merujuk pada kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh individu agar dapat bekerja secara optimal, ini mencakup segala sesuatu yang bersifat material atau fisik yang dibutuhkan oleh individu untuk menjalani kehidupan sehari-hari, di PT.Upaya Teknik Riau daratan sendiri kebutuhan fisik sering kali dipenuhi melalui pemberian gaji, transportasi, fasilitas kesehatan dan fasilitas penunjang lainnya. gaji adalah salah satu contoh utama dari pemenuhan kebutuhan fisik di PT.Upaya Teknik Riau Daratan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan

oleh karyawannya, PT.Upaya Teknik Riau Daratan menyakini dengan pemberian gaji secara memadai dan layak kepada karyawan sehingga mereka dapat fokus pada pekerjaan mereka tanpa khawatir tentang masalah keuangan pribadi masing-masing karyawan. selain gaji di PT.Upaya Teknik Riau Daratan juga memberikan fasilitas lainnya yang bisa dinikmati langsung oleh para karyawan, contohnya pemberian sebuah alat transportasi untuk masing-masing karyawan untuk bertugas, karyawan yang telah melebihi masa kerja lebih dari 10 tahun akan diberikan sepeda motor sedangkan karyawan yang belum mencapai masa kerja hanya diberikan fasilitas transportasi di hari jam kerja saja, selain itu PT.Upaya Teknik Riau Daratan juga menyediakan fasilitas kesehatan untuk para karyawannya. hal ini sejalan dengan pendapat karyawan PT.Upaya Teknik Riau Daratan yang menyatakan pendapatnya melalui kusioner yang disebarkan oleh penulis, para karyawan PT.Upaya Teknik Riau Daratan banyak yang menjawab dengan kategori sangat setuju dan setuju yang akhirnya memperoleh skor sebesar 4.14 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisik yang diberikan oleh PT. Upaya Teknik Riau Daratan telah sesuai dengan yang diharapkan oleh para karyawan.

Selanjutnya, dimensi yang mendapatkan nilai skor terendah didalam variabel motivasi kerja yaitu dimensi kebutuhan sosial dengan nilai skor 4.01. kebutuhan sosial mengacu pada kebutuhan seorang individu untuk berinteraksi, berkolaborasi dan merasa diakui oleh orang lain di lingkungan kerja, ini mencakup hal-hal seperti memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, merasa termasuk ke dalam tim dan merasa dihargai oleh sesama maupun atasan. kebutuhan sosial di PT.Upaya Teknik Riau Daratan masih tergolong rendah terbukti dari ke 4 dimensi lainnya dimensi ini memiliki nilai yang paling rendah hal ini dipicu oleh karena karyawan jarang melakukan interaksi secara intense yang mana para karyawan memiliki kesibukan tersendiri untuk melaksanakan tugasnya masing-masing di lapangan, mereka mendapatkan mandat pekerjaan melalui pesan singkat dari admin dan langsung melaksanakan tugas tersebut, sehingga tidak memiliki cukup waktu untuk berinteraksi.

Konflik Kerja (X2) Pada PT.Upaya Teknik Riau Daratan

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan pada variabel konflik kerja (X2) yang memiliki 5 dimensi yaitu: kesalahan dalam komunikasi, perbedaan tujuan, interdependensi aktifitas kerja, perbedaan penilaian, dan kesalahan dalam afeksi. setiap dimensi memiliki 2 item pernyataan sehingga variabel konflik kerja memunculkan 10 pernyataan. dimensi yang mendapatkan perolehan skor tertinggi pada variabel konflik kerja kerja, merupakan dimensi kesalahan afeksi dengan perolehan skor mencapai 4.07 dengan kategori setuju, sedangkan dimensi yang memiliki skor terendah yaitu interdependensi aktifitas kerja dengan perolehan skor 3,75 dengan kategori jawaban setuju.

Dimensi Kesalahan afeksi memiliki skor yang lebih tinggi dibandingkan ke empat dimensi lainnya di variabel konflik kerja berdasarkan jawaban yang telah diisi oleh para karyawan, kesalahan afeksi sendiri merupakan sebuah tindakan atau perlakuan yang sering kali membuat suasana tidak nyaman. hal ini membuktikan bahwa di PT.Upaya Teknik Riau Daratan para karyawan merasakan adanya suatu perlakuan yang membuat karyawan tidak nyaman, namun tentunya disebuah perusahaan hal-hal serupa tidak bisa dihindari namun bagaimana perusahaan berusaha mengatasi keadaan yang akan berdampak buruk bagi perusahaan, dimana setiap paginya para karyawan diminta untuk melakukan sharing bersama admin cabang masing-masing mengenai sesuatu hal yang sekiranya mengganggu atau menghambat mereka dalam bekerja di perusahaan ini dan tentunya memberikan solusi yang tepat kepada para karyawan.

Selanjutnya dimensi yang mendapatkan nilai skor terendah di variabel konflik kerja yaitu dimensi interdependensi aktifitas kerja, dimana interdependensi aktifitas sendiri merupakan adanya ketergantungan antara karyawan dalam menyelesaikan tugas masing-masing, dimana pada PT.Upaya Teknik Riau Daratan sendiri ketergantungan kerja sudah pasti terjadi antar

karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan baik ketergantungan antar devisa maupun antar kelompok didalamnya, sehingga para karyawannya memberikan nilai yang lebih rendah dibandingkan ke empat dimensi lainnya.

Kinerja karyawan (Y) pada PT.Upaya Teknik Riau Daratan

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan pada variabel kinerja karyawan (Y) yang memiliki 5 dimensi yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Setiap dimensi memiliki 2 item pernyataan sehingga variabel kinerja karyawan memunculkan 10 item pernyataan. Dimensi yang memiliki skor tertinggi yaitu dimensi ketepatan waktu dengan perolehan skor mencapai 3.87 dengan kategori setuju. Sedangkan dimensi yang memiliki nilai terendah yaitu dimensi kualitas.

Ketepatan waktu mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan atau batas waktu yang telah ditetapkan, hal ini mencerminkan dedikasi dan tanggung jawab seorang karyawannya di PT.Upaya Teknik Riau Daratan sendiri sangat memperhatikan mengenai ketepatan waktu para karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, setiap karyawan dan tim-tim yang diturunkan oleh PT.Upaya Teknik Riau Daratan ke lapangan dalam menyelesaikan permasalahan atau pengaduan yang dihadapi oleh konsumen. Para karyawan diminta untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya pada setiap gangguan yang dilaporkan pada saat itu juga. PT.Upaya Teknik Riau Daratan memastikan bahwa proyek selesai tepat waktu dan dalam anggaran yang telah ditetapkan. Dilihat dari jawaban para karyawan melalui kuesioner, menunjukkan bahwa ketepatan waktu sangat penting dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan sehingga karyawan memberikan nilai yang tinggi terhadap item pernyataan mengenai dimensi ketepatan waktu dibandingkan dengan ke empat dimensi lainnya.

Selanjutnya kualitas, kualitas mengacu pada seberapa baik individu tersebut memenuhi atau melebihi standar yang telah ditetapkan untuk pekerjaannya. Ini mencakup beberapa hal seperti kemampuan, keterampilan dan konsistensi dalam menjalankan tugasnya. Di PT.Upaya Teknik Riau Daratan kemampuan dan keterampilan para karyawan adalah salah satu hal yang utama untuk diperhatikan dikarenakan beban kerja yang dimiliki tidak bisa dianggap ringan, para karyawan harus mampu melakukan pekerjaan yang memiliki kerumitan yang berbeda-beda setiap harinya berdasarkan laporan yang diterima oleh admin cabang. Berdasarkan jawaban para karyawan melalui kuesioner yang disebarkan dimensi kualitas memiliki nilai terendah dibandingkan ke empat dimensi lain dengan nilai skor 3.85 dengan kategori setuju.

Hubungan Antara Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Upaya Teknik Riau Daratan

Malthis (Hamali, 2018) motivasi kerja sebagai keinginan yang dimiliki dan digunakan seseorang untuk mendorong perilaku. Seringkali individu mengambil tindakan untuk mencapai suatu tujuan untuk bekerja lebih baik.

Dari hasil penelitian yang diperoleh dengan cara uji persial dan uji simultan didapatkan hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.265 > 1.984$ dan nilai probabilitas signifikansi $0.002 < 0,05$ serta nilai koefisien regresi sebesar 0,364 yang mengarah pada positif dan mengidentifikasi bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan hal begitu sebaliknya. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Upaya Teknik Riau Daratan, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan "Terdapat Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Upaya Teknik Riau Daratan" dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Catri Jintar (hidayat fahrul, 2023) Motivasi Berpengaruh Signifikan Dan Positif Terhadap Kinerja Karyawan, bahwa motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam kinerja karyawan, yang sangat

dipengaruhi oleh motivasi kerja, semakin baik sebuah motivasi kerja di sebuah perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Didukung oleh Muhammad Naufal (Rifqi et al., 2024) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa ada terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja. Apabila motivasi kerja terus ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan sebaliknya.

Sejalan dengan penelitian dari Juliansyah (Juliansyah et al., 2024) dengan hasil dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga telah diteliti oleh Pristanto (Iwan et al., 2023) Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung oleh peneliti lainnya yaitu Bayu Setiawan (Adelia Maulida & Askiah, 2020) motivasi kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja tinggi yang dimiliki setiap karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat serta target perusahaan dapat cepat tercapai yang tentunya juga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Hubungan Antara Konflik Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Upaya Tehnik Riau Daratan

Robbins (Syah, 2019) Konflik kerja adalah suatu proses interaksi yang terjadi ketika dua keyakinan atau sudut pandang seseorang tidak sejalan dan berdampak pada kedua pihak yang terlibat dan dapat mempengaruhi baik maupun buruk

Dari hasil penelitian ini yang diperoleh dengan cara uji persial dan uji simultan didapatkan hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.643 > 1.984$ dan nilai probabilitas signifikansi $0.000 < 0.05$ serta nilai koefisien regresi sebesar 0.642, yang mengarah kepada positif dan mengidentifikasi bahwa semakin baik konflik kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan begitu pula sebaliknya. Maka dapat diartikan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Upaya tehnik riau daratan, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan "terdapat pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Upaya Tehnik Riau Daratan" dapat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Yohanes Herman Susilo dan Wahyudin (Susilo & Wahyudin, 2020) Konflik kerja Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Dan Positif Terhadap Kinerja Karyawan, dimana dengan adanya konflik kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Riandi (Putra & Novi Yanti, 2023) Konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi konflik kerja maka kinerja karyawan akan meningkat demikian sebaliknya jika konflik kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun secara signifikan. karyawan memiliki tingkat konflik kerja yang tinggi, namun walaupun konflik sering terjadi karyawan tetap fokus bekerja demi terwujudnya keberhasilan perusahaan.

Sudah diteliti oleh Fitri Nurul (Fitri et al., 2023) Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti secara mampu meningkatkan kinerja karyawan. Didukung oleh Tini Juartini (Juartini, 2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik sangat mendorong kinerja karyawan. Telah diteliti oleh Nina Lelawati (Lelawati et al., 2023) Berdasarkan penelitian konflik kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan dengan adanya konflik kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja.

Hubungan Antara Motivasi Kerja (X1) Dan Konflik Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT.Upaya Tehnik Riau Daratan

Setelah melakukan uji simultan, maka didapatkan hasil bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $30.145 > 3.09$ dan nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, yang artinya variabel motivasi kerja (X1) dan konflik kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Upaya Tehnik Riau Daratan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Suratman hadi priyanto (Priyatno, 2022) dengan hasil terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.

Sejalan dengan penelitian lainnya dari Indra dkk (Kurniawati et al., 2020) dengan hasil bahwa konflik kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik konflik kerja maka Kualitas Laporan kinerja karyawan di PT PLN Persero) Rayon Masamba semakin meningkat. Hal ini menunjukkan konflik kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan dari penelitian tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Upaya Tehnik Riau Daratan" adalah sebagai berikut: Motivasi kerja pada PT. Upaya Tehnik Riau Daratan secara keseluruhan berada dalam kategori "setuju," menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan motivasi yang tepat sesuai kebutuhan karyawan. Konflik kerja juga dikelola dengan baik sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan dalam kategori "setuju," yang berarti karyawan bekerja dengan baik dan efektif. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi, semakin baik kinerja. Konflik kerja juga berpengaruh signifikan, dimana penanganan yang efektif terhadap konflik menghasilkan dampak positif pada kinerja. Secara simultan, motivasi kerja dan konflik kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran yang diberikan adalah sebagai berikut: Perusahaan perlu memperhatikan dimensi kebutuhan sosial dalam motivasi kerja yang memiliki skor terendah untuk memastikan kebutuhan sosial karyawan terpenuhi dengan baik. Untuk konflik kerja, perhatian perlu diberikan pada dimensi interdependensi aktivitas kerja yang memiliki skor terendah, dengan memberikan solusi yang tepat untuk mengurangi beban ketergantungan kerja. Pada aspek kinerja, perhatian lebih diperlukan pada dimensi kualitas yang memiliki skor terendah untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan faktor-faktor baru yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan, menggunakan metode dan analisis data yang berbeda untuk hasil yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Adelia Maulida, R., & Askiah. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Student Research*, 2(1), 696–704.
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 24–33. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dwiyanto, A. S., Pupung Purnamasari, & Pirmansyah, Y. (2019). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. YKT Gear Indonesia. *Bussines Innovation & Enterpreunership Journal*, 1(1).
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Cahaya Prima Sentosa.
- Endra, T. S. S. (2021). The Influence of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at Dazzel Company Yogyakarta. *Jurnal Among Makarti*, 14(2), 50–61.
- Fitri, N. R., Arga, S., & Depy, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (RSUD Dr. Seokardjo Tasikmalaya). *Jurnal Manajemen*, 1(4).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Diponegoro.
- Hamali, Y. A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)* (3rd ed.). CAPS.

- hidayat fahrul, D. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV ANUGERAH ABADI*. 3(9), 31–41.
- Husein, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Edisi Ked). PT Rajagrafindo Persada.
- Iwan, P. R. I., Taryanto, T., & Melanie, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2499–2505. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13303>
- Juartini, T. (2021). Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v22i2.584>
- Juliansyah, Z., Prayitno, I., & Muhtadin, I. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 4(1), 76–84. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v4i1.1207>
- Kurniawati, KUSDARIANTO, I., & MUSTAFA MUHANI, P. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pt Pln (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP*, X, ISSN : 1-11.
- Lelawati, N., Septiani, A., & Kurniawan, I. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *International Journal of Research in Science, Commerce, Arts, Management and Technology*, 3(2), 410–421. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-13062>
- Lina, P. B. dan J. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori Dan Aplikasi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Priyatno, S. H. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. *Parameter*, 7(1), 109–122. <https://doi.org/10.37751/parameter.v7i1.192>
- Putra, R., & Novi Yanti. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Taru Nusantara Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(3), 260–273. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i3.924>
- Ramadani, Syamsu, & Mustofa. (2022). *Pengaruh Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The ACacia Jakarta*. 1(2).
- Rifqi, M. N., Hadjri, M. I., & Zunaidah. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Al Quratu Rizky Pratama. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1587–1600. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.778>
- Sinambela, poltak lijan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinar Grafika Offset.
- Sinambela, poltak lijan. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.
- Sopiah, & Mamang, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2012). *Metodologi Penelitian*. Rajawali Pers.
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Dai Sabisu Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45–58.
- Syah, Y. L. (2019). *Perilaku Organisasi*. In Media.
- Tsauri, S. (2014). *MANAJEMEN KINERJA Performance Management*. In *STAIN Jember Press*.
- Tulus, M. A. (1992). *Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yasiri, F. A., & Almanshur, F. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Krebet Baru Malang. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 65–74.