

Pengaruh Konflik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Elmer Karya Sejahtera Kabupaten Purwakarta

Effect of Conflict and Work Motivation on Employee Performance at PT Elmer Karya Sejahtera, Purwakarta Regency

¹Rama Mahardika

^{1,2}*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
Email: ¹mahardikarama41@gmail.com*

Abstract. This study aims to determine the conflict and work motivation on employee performance (Case study at PT Elmer Karya Sejahtera Kabupaten Purwakarta). There is a conflict of communication errors between employees and the lack of motivation in the form of salary allowances that are felt to be lacking. This research uses descriptive research methods, and verification. The population of this research is 35 employees of PT Elmer Karya Sejahtera, Purwakarta Regency. However, due to the limited number of employees, the researchers took all respondents as samples. Data collection techniques using questionnaires, interviews and observations. The analysis test includes the F Test and T Test using multiple regression analysis. The results of this study indicate that there is an influence of conflict and work motivation on the performance of employees at PT Elmer Karya Sejahtera, Purwakarta Regency simultaneously having a significant positive effect with the output of the f-test hypothesis obtained at 6.802 with an F table of 3.27. This means that employees at PT Elmer Karya Sejahtera have a high level of performance because it is influenced by conflict variables and work motivation together.

Keywords: Conflict, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konflik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di PT Elmer Karya Sejahtera Kabupaten Purwakarta). Terdapat adanya konflik kesalahan komunikasi diantara karyawan serta kurangnya pemberian motivasi berupa tunjangan gaji yang dirasa kurang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, dan verifikatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Elmer Karya Sejahtera Kabupaten Purwakarta sebanyak 35 orang. Namun, karena jumlah karyawan yang terbatas maka peneliti mengambil seluruh responden sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara dan observasi. Uji analisis meliputi Uji F dan Uji T dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh konflik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Elmer Karya Sejahtera Kabupaten Purwakarta secara simultan berpengaruh positif signifikan dengan hasil output pada pengujian hipotesis uji-f didapat sebesar 6,802 dengan F table sebesar 3,27. Artinya karyawan pada PT Elmer Karya Sejahtera memiliki tingkat kinerja yang tinggi sebab dipengaruhi oleh variable konflik dan motivasi kerja secara bersama-sama.

Kata Kunci: Konflik, Motivasi Kerja, Kinerja karyawan.

A. Pendahuluan

Dalam menjalankan suatu bisnis, perusahaan perlu memberdayakan sumberdaya yang ada terutama pada sektor sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang tersedia harus mampu memberikan kinerja terbaik guna memaksimalkan hasil. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan

dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan organisasi dan menjaga kelangsungan bisnis perusahaan dengan pesaing (Robbins, 2013:124).

Namun kinerja karyawan dapat menurun dalam organisasi karena terjadi adanya Konflik. Konflik dilatarbelakangi oleh suatu ketidakcocokan atau perbedaan dalam

hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya (A. Wahyudi, 2015). Agar konflik tidak menimbulkan pengaruh yang sifatnya negatif, konflik harus segera diselesaikan agar tetap berada pada batas – batas kewajaran.

Dalam mengelola kinerja karyawan agar lebih efektif kedepannya maka perusahaan perlu menyadari factor penunjang peningkatan kinerja karyawan. Penunjang tersebut berupa motivasi kerja. Motivasi Kerja adalah salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan Hamzah B. Uno (2013:71).

peneliti melakukan penelitian pada PT. Elmer Karya sejahtera yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bisnis bidang property. Perusahaan ini memiliki aktivitas usaha yaitu menjual dan menawarkan produk-produk berupa membangun serta mendesain rumah, apartemen dan penjualan rumah yang merupakan suatu aktivitas dimana seseorang melakukan investasi pada satu rumah atau lebih.

Namun dalam pelaksanaannya Pt Elmer Karya sejahtera masih belum dapat memaksimalkan kinerja karyawan secara optimal hal ini terlihat dari informasi yang didapatkan yakni terjadi masalah terkait rendahnya pencapaian target sebab pemberian gaji yang terkadang kurang sehingga seringkali karyawan kurang semangat hingga menyebabkan tugas menumpuk dalam satu waktu dan berimbas pada keterlambatan laporan yang seharusnya sesuai dengan batas deadline, selain itu terdapat juga masalah dimana kurangnya intensitas komunikasi antar karyawan terkait project yang sedang

dijanlankan sehingga berakibat pada terjadinya kesalahpahaman komunikasi dan berimbas pada hasil proyek yang belum maksimal. hal-hal tersebut disebabkan konflik komunikasi yang terjadi diantara karyawan serta kurangnya pemberian motivasi berupa gaji yang cukup.

Oleh karena itu, PT Elmer karya sejahtera kabupaten Purwakarta masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja serta mengidentifikasi konflik yang mengakibatkannya dan motivasi apa yang dapat memperbaiki kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Konflik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Elmer Karya sejahtera Kabupaten Purwakarta”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat konflik di PT Elmer karya sejahtera.
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja di PT Elmer Karya sejahtera
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di PT Elmer Karya sejahtera
4. Bagaimana pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan di Pt Elmer karya sejahtera?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Pt Elmer karya sejahtera?
6. Bagaimana konflik dan motivasi secara simultan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Elmer Karya sejahtera ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah

di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui tingkat konflik di PT Elmer Karya Sejahtera
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi di PT Elmer Karya Sejahtera
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT Elemer Karya Sejahtera
4. Mengetahui bagaimana pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan di Pt Elmer karya Sejahtera
5. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Pt Elmer karya Sejahtera
6. Mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Pt Elmer karya Sejahtera.

B. Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangkunegara (2013).

Konflik

Menurut Luthans dan Jonathan (2015) konflik adalah kondisi dimana adanya sikap pertentangan yang bersumber pada kekuatan dari keinginan tiap manusia kerangka Pemikiran

Motivasi kerja

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam diri maupun luar individu karyawan untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan dalam pekerjaan. Maslow dalam kurniawati (2015)

Hubungan Konflik Dengan Kinerja Karyawan

Jackson dan Shuler dalam Rulestari dan Eryanto (2013:21), berpendapat bahwa konflik mempunyai dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan, seperti timbulnya ketegangan kerja, penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen organisasi dan penurunan kinerja keseluruhan.

Jadi kinerja karyawan dapat menurun diakibatkan karena terjadinya konflik antar karyawan. Konflik tersebut menyebabkan kesalahan komunikasi antar karyawan dan menimbulkan ketegangan. Ketegangan yang terjadi menimbulkan reaksi emosional negative dari kedua belah pihak hingga muncul sikap untuk saling menarik diri dari yang lain (bermusuhan). Pada akhirnya kerjasama tidak terjaln dalam menyelesaikan pekerjaan. maka pekerjaan terlalaikan dan berimbas pada kinerja yang menurun. Konflik Pada hakekatnya tidak bisa dihindari tetapi bisa diminimalkan agar konflik tidak mengarah pada perpecahan, permusuhan bahkan mengakibatkan suatu organisasi mengalami kerugian. Tetapi, jika konflik dapat diolah dengan baik maka suatu organisasi dapat memaksimalkan kinerja karyawannya.

Hubungan motivasi kerja dengan kineja karyawan

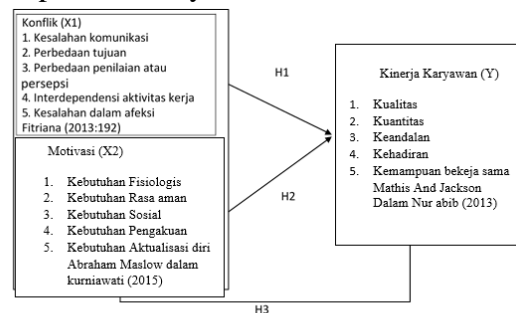
Menurut Kurniawati (2015), menegaskan pentingnya peran manajer dalam memperhatikan motivasi kerja karyawan di suatu perusahaan, karena motivasi kerja dapat memberikan pengaruh besar dan dasyat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi sangat mempengaruhi kinerja. Karyawan dalam melakukan aktivitasnya perlu memiliki dorongan dari dalam dirinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sebagai tanggung jawab pada perusahaan. Agar kinerja maksimal hingga tujuan perusahaan berjalan dengan optimal, maka manajemen perusahaan memberikan motivasi contoh dapat berupa kenaikan jabatan dan pemberian bonus bagi karyawan yang bekerja dengan maksimal dan hasil terbaik. Maka motivasi tersebut menjadi Dorongan yang semakin membuat karyawan semangat dalam menyelesaikan tugasnya. Ketika rasa semangat tersebut mencapai maksimal maka hasil pekerjaan yang dilakukan menjadi optimal. Mulai dari kualitas kinerja, kuantitas, tingkat kehadiran dan kerjasama akan ikut meningkat. Atas prestasi kinerja tersebut karyawan akhirnya mendapat pencapaian yang perusahaan sudah janjikan sebelumnya. Dalam hal ini karyawan akan semakin menambah intensitas kinerja untuk mendapatkan pencapaian yang lebih baik lagi di masa mendatang. Namun apabila motivasi kurang maka hal sebaliknya yang akan terjadi yakni penurunan kinerja.

Hubungan konflik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Konflik adalah masalah yang timbul dari perbedaan persepsi antara satu sama lain baik itu antar individu maupun antar kelompok. Konflik menyebabkan ketegangan dan pertikaian hingga berdampak pada

komunikasi antar dua belah pihak memburuk. Namun hal tersebut dapat diredam dengan pemberian motivasi dari perusahaan. Apabila motivasi muncul dalam diri individu maupun kelompok. Meskipun organisasi tersebut sedang mengalami konflik, salah satu atau seluruh pihak akan sukarela untuk menahan ego demi dapat mencapai tujuan organisasi yang pada akhirnya perusahaan akan menghargai usaha atas prestasi tersebut. Penghargaan tersebut akan memicu timbulnya dorongan bagi karyawan yang lain agar lebih maksimal dalam melakukan tanggung jawabnya. Sehingga pengaruh konflik yang dialami tidak terlalu signifikan berdampak negatif terhadap kinerja, justru kinerja akan meningkat seiring motivasi yang tercapai oleh karyawan.



Gambar 3.1 kerangka berpikir

Gambar 1 kerangka berpikir

Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2012:96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan konflik terhadap kinerja karyawan

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H3: Terdapat pengaruh positif signifikan konflik dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampling

Populasi

populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Elmer Karya Sejahtera Kota Purwakarta sejumlah 35 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang terbatas maka peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sampel dengan menggunakan Teknik nonprobability sampling dengan metode sampel jenuh atau sensus dengan total 35 responden.

Data primer

Kuisisioner

Untuk mengumpulkan data dari sampel penelitian penulis melakukan metode kuisisioner sebagai alat pengumpuln data. Untuk memudahkan dalam penyusunan butiran-butiran pertanyaan angket menggunakan skala likert untuk responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang, maka responden hanya menjawab skala 5-1.

Wawancara

Peneliti menggunakan metode

Wawancara dengan orang yang di wawancarai dengan menggunakan media tertentu. Media tertentu tersebut antar lain.

1. Temu langsung dengan narasumber secara empat mata
2. Menggunakan percakapan langsung melalui internet.

Observasi

Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan secara langsung terhadap subjek/objek dan fenomena yang diteliti.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penentuan Range

Survei penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 35 orang, maka:

$$range = \frac{skor\ tertinggi - skor\ terendah}{range\ skor}$$

Skor tertinggi: $35 \times 5 = 175$

Skor terendah: $35 \times 1 = 35$

Sehingga *range* untuk hasil survei, adalah: $\frac{175-35}{5} = 28$

Tabel 4. 1 angka penentuan range dan presentase skor

[Tabel 4. 6 angka penentuan range dan presentase skor

Total skor	Presentase	Keterangan (X1)	Keterangan (X2) & (Y)
35 – 63	0% - 20%	Sangat rendah (Sangat baik)	Sangat rendah (Buruk)
64 – 91	20% - 40%	Rendah (Baik)	Rendah (Kurang baik)
92 – 119	40% - 60%	Cukup (Menengah)	Cukup
120 – 147	60% – 80%	Tinggi (kurang baik)	Tinggi (Baik)
148-175	80% - 100%	Sangat Tinggi (Buruk)	Sangat Tinggi (Sangat Baik)

Ket. (X1) Konflik, (X2) Motivasi kerja, (X3) Kinerja Karyawan

Tabel 4.2 hasil rekapitulasi tanggapan responden

No	Variabel	Rata-rata skor	Kriteria
1	Konflik	110,5	Cukup
2	Motivasi kerja	127	Tinggi
3	Kinerja karyawan	123	Tinggi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 a	.308	.284	4.00960

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX.1

Pada tabel 4.12 di atas (Model Summary), diperoleh nilai R = 0,546. Artinya, pengaruh antara konflik dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada Objek adalah 54% atau cukup tinggi. Sementara Nilai koefisien determinasi atau R² (R Square) = 0,308 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel konflik (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 30% sedangkan 70% sisanya dipengaruhi variabel lain. Jadi kontribusi dua variable independen terhadap variable dependen dapat dikatakan kecil yakni sebesar 30%.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(constant)	16.805	5.756		
totalX1	-.175	.149	-.173	-1.169	.251
totalX2	.484	.137	.522	3.525	.001

a. Dependent Variable: totalY
 Berikut merupakan hasil pengujian dengan menggunakan bantuan SPSS Statistics 22 pada Konflik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berikut adalah hasil dari hitung Uji Regresi Linier berganda:

Dari hasil analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh v ariabel konflik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,805 - 0,175 X1 + 0,484 X2 + \epsilon , (R^2 = 0,308)$$

1. Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 16,805. Artinya jika konflik dan motivasi kerja bernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 16,805
2. Pada variabel Konflik diperoleh nilai -0,175. Artinya, jika variabel yang lain dianggap tetap, maka peningkatan satu tingkat konflik akan menurunkan tingkat kinerja karyawan sebesar -0,175.
3. Pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai 0,484. Artinya, jika variabel yang lain dianggap tetap, maka peningkatan satu tingkat motivasi kerja akan menaikkan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,484.

Hasil Uji T

Hipotesis yang akan diuji secara parsial

Ha : Ada pengaruh antara Konflik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : Ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada table di atas (Coefficients), menunjukkan pengujian secara parsial dengan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil output dengan bantuan SPSS Statistic 22 di atas, selanjutnya dapat diketahui bahwa nilai uji-t variabel Konflik didapat sebesar 1,169. Dengan demikian $T_{hitung} < T_{tabel}$ karena $1,169 < 1,689$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti Konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini bahwa indikator pada variable Konflik tidak menjadi faktor yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai PT Elmer Karya Sejahtera. Artinya karyawan pada PT Elmer Karya Sejahtera Kab. Purwakarta mengalami konflik dalam perusahaan namun tidak terlalu berpengaruh pada tingkat kinerja.
2. Sedangkan dapat diketahui bahwa nilai uji-t variabel Motivasi Kerja didapat sebesar 3,522. Dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ karena $3,525 > 1,689$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa indikator pada variabel Motivasi Kerja menjadi faktor yang

signifikan terhadap Kinerja karyawan pada pegawai PT Elmer Karya Sejahtera kab. Purwakarta. Artinya pegawai pada PT Elmer Karya Sejahtera sebagian besar sudah memiliki tingkat motivasi yang tinggi untuk agar dapat memaksimalkan kinerja yang dilakukan.

H_0 : Tidak ada pe

H_0 : Tidak ada pe

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regresion	218.716	2	109.358	6.802	.003 ^b
Residual	514.461	32	16.077		
Total	733.176	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja(X2), Konflik (X.1)

Berdasarkan hasil *output* dengan bantuan *SPSS Statistic 22* di atas, selanjutnya dapat diketahui bahwa nilai uji-f variabel Konflik dan Motivasi Kerja didapat sebesar 6,802. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ karena $6,802 > 3,27$. Dari uji Anova di atas, didapatkan F_{hitung} sebesar 6,805 dengan *p-value* (sig.) = 0,003. Karena *p-value* (sig.) < 5%, maka H_0 ditolak. Artinya, dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dapat dinyatakan bahwa konflik dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan pada pegawai di PT Elmer karya Sejahtera Kab.Purwakarta. Sehingga hipotesis dapat dinyatakan bahwa Konflik dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

D. Kesimpulan

1. Konflik yang terjadi pada karyawan PT Elmer Karya Sejahtera Kab. Purwakarta termasuk dalam kategori cukup dengan rata-rata Skor yang

- diperoleh dari tanggapan sebanyak 35 responden yaitu sebesar 110,5 berada pada range 92 – 119 (cukup) dari jumlah 11 pernyataan. Artinya para karyawan PT Elmer Karya Sejahtera Kab. Purwakarta menyatakan bahwa konflik yang terjadi masih batas wajar dan berada pada level menengah.
2. Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Elmer Karya Sejahtera Kab. Purwakarta termasuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata skor yang diperoleh dari tanggapan sebanyak 35 reponden yaitu sebesar 127 berada pada range 120 - 147 (tinggi) dari jumlah 12 pernyataan. Artinya para karyawan PT Elmer Karya Sejahtera Kab. Purwakarta menyatakan bahwa motivasi kerja yang diberikan dan dimiliki karyawan sudah pada level yang Tinggi/baik.
 3. Kinerja Karyawan pada pegawai PT Elmer Karya Sejahtera Kab. Purwakarta termasuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata nilai yang diperoleh dari tanggapan sebanyak 35 reponden yaitu sebesar 123 berada pada range 120 – 147 (tinggi) dari jumlah 11 pernyataan. Artinya para karyawan PT Elmer Karya Sejahtera Kab. Purwakarta sudah memiliki tingkat kinerja yang Tinggi/baik.
 4. Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan di PT Elmer Karya sejahtera secara parsial Tidak berpengaruh secara signifikan dengan hasil output pada pengujian hipotesis uji-t didapat sebesar 1,169 dengan Ttabel sebesar 1,689. Artinya karyawan pada PT Elmer Karya Sejahtera kab. Purwakarta ketika mengalami konflik tentu tidak akan berpengaruh signifikan terhadap naik turunnya kinerja.
 5. Pengaruh Motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT Elmer Karya Sejahtera Kab. Purwakarta secara parsial berpengaruh secara signifikan dengan hasil output pada pengujian hipotesis uji-t didapat sebesar 3,525 dengan Ttabel sebesar 1,689. Artinya karayawan pada PT Elmer Karya Sejahtera Kab. Purwakarta memiliki tingkat kinerja Yang tinggi disebabkan pengaruh motivasi kerja yang tinggi pula.
 6. Pengaruh Konflik dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Elmer Karya Sejahtera secara stimultan berpengaruh positif signifikan dengan hasil output pada pengujian hipotesis uji-f didapat sebesar 6,802 dengan Ftabel sebesar 3,27. Artinya karyawan pada PT Elmer Karya Sejahtera kab. Purwakarta memiliki tingkat kinerja yang tinggi sebab dipengaruhi oleh variabel konflik dan motivasi kerja secara bersama-sama.

E. Saran

Penelitian ini masih membutuhkan perbaikan untuk dilakukan padana penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki kaitan dengan objek penelitian sejenis, sehingga dapat menjadi penelitian yang lebih baik. Adapun beberapa saran perbaikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan perusahaan mampu memperhatikan tingkat Konflik yang terjadi terutama pada

- masalah terkait interdependensi aktivitas kerja dan kesalahan komunikasi. Untuk itu masalah tersebut perlu jadi perhatian khusus bagi perusahaan sebagai evaluasi untuk lebih meningkatkan koordinasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan agar komunikasi antar karyawan dapat berjalan lancar dan berefek pada kualitas kinerja kearah maksimal
2. Berdasarkan hasil penelitian karyawan dirasa penting untuk mulai meningkatkan keeratn hubungan sesama rekan kerja agar tercipta kualitas hasil kerja yang maksimal.
 3. Berdasarkan hasil penelitian ini perusahaan berkewajiban mempertahankan Tingkat motivasi kerja karyawan dengan menambah bonus atau gaji dari karyawan agar mempererat loyalitas karyawan terhadap perusahaan dengan usaha-usaha seperti menciptakan motivasi yang lebih mendalam sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal.
 4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menjelaskan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Elmer Karya Sejahtera.

Daftar Pustaka

- Robbins, S.P, 2013, Perilaku Organisasi, Edisi 15, PT. Indeks Kelompok.
- Andri, Wahyudi. 2016. *Konflik, Konsep, teori dan Permasalahan*. Jakarta: jurnal *Publiciana*
- Fred Luthans, Jonathan P. Doh, 2015. *Manajemen Internasional:*

Budaya, Strategi, dan Perilaku (International Management: Culture, Strategy and Behavior)

- Hamzah. B. Uno. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rulestari, Sri dan Henry Eryanto. 2013. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit TK IV Salak Bogor. *Jurnal Econo Sains*. Vol. 11 No. 2
- Kurniawati. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia*. Skripsi IBM ASMI, Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta