

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DEVELOPMENT
LEADERSHIP CORPORATION
DI DENPASAR**

Desak Putu Eka Citra Dewi¹⁾ , I Gusti Ayu Imbayani²⁾ , Pande Ketut Ribek³⁾
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email : saktudewiii@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation, compensation and work conflict on employee performance. This research was conducted at PT Development Leadership Corporation in Denpasar. This study uses multiple linear regression analysis to see motivation, compensation, and work conflict on the performance of employees of PT Development Leadership Corporation in Denpasar. The population used is all employees of PT Development Leadership Corporation in Denpasar. The total number of employees is 34 respondents. The data were collected by means of a questionnaire and the sampling method used was saturated samples. Testing the research hypothesis using SPSS 22 for Windows.

The results showed that motivation has a positive and significant effect on employee performance, which means that when employees have a high responsibility for their work, it will be increased by an increase in employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance, which means that the better the facilities received by the employee will be followed by an increase in performance. Work conflict has a positive and significant effect on employee performance, which indicates that fewer communication errors made by employees will increase employee performance.

Based on these results, to optimize employee performance, policies or regulations are needed to maximize motivation, compensation and work conflicts. Based on the direct experience of researchers in the data collection process, the information provided by respondents through questionnaires sometimes does not show actual opinions.

Keywords: *motivation, compensation, work conflict, and employee performance.*

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Saat ini dalam era globalisasi persaingan perusahaan semakin kompetitif setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal – hal yang terkait dalam perusahaan dan lebih responsif agar tetap bertahan dan

terus berkembang. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada teknologi melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang memadai guna menunjang keberhasilan perusahaan yang merupakan faktor penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia

merupakan kekuatan utama di dalam suatu perusahaan karena menjadi pelaku aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Keterlibatan sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan - kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi (Raharjo 2013). Perusahaan dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi kompetitornya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi (Moeheriono, 2016).

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016). Untuk meningkatkan kinerja dalam karyawan maka diperlukannya beberapa upaya untuk menunjang tercapainya kinerja yang maksimal. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya memberikan motivasi kerja kepada karyawan.

Motivasi merupakan proses pemberian dorongan bekerja kepada para karyawan sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Hamali (2016) menyatakan motivasi

merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Bagaskara dan Rahardja. (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik motivasi kerja yang diberikan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Selain motivasi, upaya lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi.

Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung bentuk langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus. Sementara yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan, dan sebagainya. Suparyadi (2015) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non finansial.

Subariyati, *et al.*, (2018) menyatakan bahwa hubungan antara kompensasi dengan kinerja yang memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan maka kinerjanya pun akan meningkat. Ketika kinerja karyawan tidak diikuti dengan kompensasi yang memadai maka akan timbul permasalahan yang mempengaruhi kinerja perusahaan

Selain motivasi dan kompensasi, upaya lain yang ikut mempengaruhi kinerja adalah konflik kerja.

Konflik kerja merupakan ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih yang timbul karena mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik pada dasarnya bermula pada saat proses interaksi yang terjadi adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat atau sudut pandang yang berpengaruh pada pihak-pihak yang terlibat, baik pengaruh positif maupun negatif yang akan membuat kinerja menjadi menurun (Fitriana 2013).

Tobing dan Zamora (2018) yang menyatakan konflik kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik penanganan konflik kerja karyawan disuatu perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan agar lebih maksimal dalam memberikan pelayanan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankannya, perusahaan ini memiliki sejumlah karyawan yang dilatarbelakangi pendidikan yang berberbeda-beda.

PT. Development Leadership Corporation di Denpasar yang merupakan salah satu perusahaan *multi direct marketing* yang berada di Denpasar. Perusahaan ini bergerak dibidang distribusi produk kesehatan. Perusahaan ini memiliki 10 jam kerja perharinya, para karyawan akan bekerja secara langsung

menghampiri para konsumen untuk menawarkan produk kesehatan yang dijual guna mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. PT. Development Leadership Corporation sangat mengutamakan kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen, kualitas pelayanan yang diberikan harus semaksimal mungkin agar konsumen tertarik untuk membeli produk yang ditawarkan karena ini merupakan bagian dari keberlangsungan hidup perusahaan.

Perusahaan ini setiap tahunnya mengalami penurunan jumlah karyawan. Penurunan ini diindikasikan karena kurang maksimal motivasi yang diberikan oleh perusahaan yang menyebabkan karyawan merasa jenuh akan pekerjaannya yang dilakukan dibawah tekanan.

Perusahaan telah memberikan motivasi terhadap karyawan dalam bentuk *breffing*, namun hal itu dirasa kurang maksimal oleh karyawan sehingga memerlukan motivasi yang lebih maksimal agar karyawan mempunyai semangat dalam mencapai target perusahaan. Kurangnya motivasi dalam diri sendiri serta kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Penjualan produk yang didistribusikan PT. Development Leadership Corporation mengalami fluktuasi. Dari total target yang ditetapkan setiap tahunnya mengalami penurunan dan tidak ada yang memenuhi target penjualan.

Hal ini diduga karena kurangnya dorongan motivasi dari perusahaan yang kurang maksimal sehingga menyebabkan rasa jenuh

pada karyawan yang berakibat turunnya kinerja karyawan, hal ini berimbas pada penjualan produk yang tidak memenuhi target yang telah ditetapkan dan karena kurangnya motivasi menyebabkan terjadinya *turn over* di dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena pada uraian diatas maka penulis memberanikan diri mengambil judul penelitian "*Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Development Leadership Corporation di Denpasar*".

B. Rumusan Masalah

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Development Leadership Corporation di Denpasar?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Development Leadership Corporation di Denpasar?
- 3) Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Development Leadership Corporation di Denpasar?

C. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Development Leadership Corporation di Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Development Leadership Corporation di Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Development

Leadership Corporation di Denpasar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- 1) Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori motivasi, kompensasi, konflik kerja dan kinerja karyawan.
- 2) Secara praktis, penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya motivasi, kompensasi dan konflik kerja .
- 3) Manfaat Penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam hal pemberian motivasi, kompensasi, konflik kerja serta kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory merupakan teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) teori ini merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya.

2. Motivasi

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang.

Dalam penelitian ini motivasi diukur dengan indikator menurut Syahyuti (2010) sebagai berikut : 1) Dorongan mencapai tujuan Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya berpengaruh terhadap tujuan dari perusahaan. 2) Semangat kerja Semangat kerja keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekun dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi. 3) Inisiatif dan kreatifitas Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang pegawai untuk memulai suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa dorongan dari orang lain. Kreatifitas merupakan seseorang pegawai untuk menentukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi sehingga menemukan sesuatu yang baru.. 4) Rasa tanggung jawab Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung

maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Marwansyah 2016).

Dalam penelitian ini kompensasi diukur dengan indikator menurut Simamora (2014) sebagai berikut : 1) Gaji, merupakan basis bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja yang pada umumnya berhubungan dengan tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan. 2) Insentif yaitu tambahan penghasilan atas keberhasilan karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan. 3) Asuransi merupakan tunjangan asuransi kesehatan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. 6) Promosi Jabatan merupakan seseorang karyawan yang terpuasakan dengan kesempatan untuk maju dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi. 5) Fasilitas merupakan biasanya berhubungan dengan kenikmatan sarana dan prasarana yang diperoleh karyawan untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan.

4. Konflik Kerja

Mangkunegara (2013) mendefinisikan konflik kerja sebagai situasi dimana terjadi adanya pertentangan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena adanya kegiatan bersama yang memiliki perbedaan status, tujuan, nilai, persepsi dan prestasi yang berbeda.

Dalam penelitian ini konflik kerja diukur dengan indikator

menurut Fitriana (2013) sebagai berikut : 1) Kesalahan komunikasi apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut. 2) Perbedaan tujuan apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut. 3) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi perbedaan penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja. 4) Interdependensi aktivitas kerja. adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang diberi tugas secara berlebihan dan apabila seorang karyawan atau lebih harus menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain. 5) Kesalahan dalam afeksi. apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

5. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016)

Dalam penelitian ini konflik kerja diukur dengan indikator

menurut Robbins (2016) sebagai berikut : 1) Kualitas kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. 6) Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

6. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Bagaskara dan Rahardja (2018) menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mulyana (2017) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Outsourcing PT. Indonesia Power UPJP Kamjang Kabupaten Bandung. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Tobing dan Zamora (2018), menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Racer Technology Batam.

III. METODE

PENELITIAN

Penelitian yang dijadikan sebagai basis data pada penulisan ini mengambil tempat di PT Development Leadership Corporation di Denpasar. Sedangkan yang menjadi objek dari penelitian ini adalah pengaruh Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Konflik Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Development Leadership Corporation, melalui pendekatan analisis linier berganda. Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Konflik Kerja (X_3) diperlakukan sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja Karyawan (Y) diperlakukan sebagai variabel dependen. Oleh sebab itu, hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Development Leadership Corporation yang berjumlah 34 anggota populasi sebagai responden yang disebut dengan sampel jenuh. Sedangkan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Development Leadership Corporation yang berjumlah 34 orang. Metode

penentuan sampel dengan metode populasi atau penelitian sensus.

Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui: 1) Observasi lapangan mengenai keadaan PT Development Leadership Corporation. 2) Wawancara dengan mengadakan dialog tanya jawab secara langsung dengan pihak Manajemen serta perwakilan dari karyawan di PT Development Leadership Corporation. 3) Kuisisioner dengan menggunakan skala *likert* terhadap seluruh sampel atas populasi penelitian yang dibahas sebelumnya. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi, berbagai data tentang gambaran umum, sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, serta jumlah karyawan yang bekerja di PT Development Leadership Corporation.

Keseluruhan data tadi kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan system SPSS 22.0 untuk windows, dan diuji mengikuti kaidah-kaidah statistika yang diwajibkan jika seorang peneliti menggunakan model regresi linier berganda sebagai alat analisisnya. Dimana sebelum membangun model tersebut, penulis telah melakukan uji asumsi klasik (Ghozali, 2016) terhadap keseluruhan data, yang lalu diikuti oleh serangkaian uji pada model yang telah dibangun, seperti : uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, koefisien determinasi (R^2), uji kelayakan model (uji F), dan parsial (uji t).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 5.7 diperoleh nilai koefisien lebih besar dari 0,3 dari

masing–masing instrument penelitian yang berarti instrument penelitian dari variabel motivasi, kompensasi, konflik kerja dan kinerja karyawan adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 5.7
Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikasi	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,750	0,000	Valid
	X1.2	0,687	0,000	Valid
	X1.3	0,839	0,000	Valid
	X1.4	0,753	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,639	0,000	Valid
	X2.2	0,721	0,000	Valid
	X2.3	0,781	0,000	Valid
	X2.4	0,671	0,000	Valid
	X2.5	0,782	0,000	Valid
Konflik Kerja (X3)	X3.1	0,453	0,07	Valid
	X3.2	0,590	0,000	Valid
	X3.3	0,818	0,000	Valid
	X3.4	0,773	0,000	Valid
	X3.5	0,539	0,001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,461	0,006	Valid
	Y1.2	0,671	0,000	Valid
	Y1.3	0,541	0,000	Valid
	Y1.4	0,592	0,000	Valid
	Y1.5	0,684	0,000	Valid
	Y1.6	0,650	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah 2021

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 5.8 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 5.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crobach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,744	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,767	Reliabel
3	Konflik (X3)	0,646	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,650	Reliabel

Sumber : Data Diolah,2021

Hasil perhitungan pada Tabel 5.10 nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 10% atau 0,10 serta hasil perhitungan nilai *Varians Infation Factor* (VIF) juga menunjukkan hasil bahwa, semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 5.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	.401	2.495
Kompensasi	.605	1.653
Konflik Kerja	.576	1.737

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5.11 menunjukkan bahwa hasil uji *Glejser* diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi

tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.
Motivasi (X1)	.214	.832
Kompensasi (X2)	-.144	.886
Konflik Kerja (X3)	-.174	.863

a. Dependent Variable: Res

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda berikut :

$$Y = 7,656 + 0.289 X_1 + 0.266 X_2 + 0.265 X_3$$

Dari Tabel 5.12 diperoleh nilai nilai $b_1 = 0.289$, nilai $b_2 = 0.266$, dan $b_3 = 0.265$. Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh Motivasi, Kompensasi, Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

- a) $b_1 = 0.289$ berarti setiap terjadi kenaikan Motivasi(X_1) akan diikuti kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.289 apabila variabel lain diasumsikan tetap.
- b) $b_2 = 0.266$ berarti setiap terjadi kenaikan Kompensasi (X_2) akan diikuti kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.266 apabila variabel lain diasumsikan tetap.
- c) $b_3 = 0.265$ berarti ketika Konflik Kerja (X_3) membaik akan diikuti kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.265 apabila variabel lain diasumsikan tetap.

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda di atas dapat

disimpulkan bahwa pengaruh variabel motivasi, kompensasi, konflik kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya bila variabel motivasi, kompensasi dan konflik kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan begitu sebaliknya.

Tabel 5.12

Tmodel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.656	1.852		4.134	.000
Motivasi (X ₁)	.289	.132	.358	2.187	.037
Kompensasi (X ₂)	.266	.107	.332	2.488	.019
Konflik Kerja(X ₃)	.265	.124	.292	2.136	.041
F hitung					20,949
Signifikansi F					0,000
R					0,823
R Square					0,677
Adjusted R Square					0,645

Hasil Analisis Regresi Linear Brganda

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2021

V. PENUTUP
A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan ketika karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan PT

- Development Leadership Corporation .
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik fasilitas yang diterima karyawan maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan PT Development Leadership Corporation..
 - 3) Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin sedikit kesalahan komunikasi yang dilakukan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Development Leadership Corporation.

B. SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi manajemen PT. Development Leadership Corporation untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan sebagai berikut.
 - a) Kinerja karyawan dapat meningkat apabila perusahaan lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan. Dalam penelitian ini variabel kompensasi memiliki nilai terendah diantara kedua variabel lainnya . Kompensasi memiliki nilai rata-rata 3.27 pada variabel kompensasi nilai terendah ada pada pernyataan “ Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan

apa yang diharapkan”. Oleh sebab itu pihak manajemen diharapkan dapat meningkatkan kompensasi dengan lebih memperhatikan gaji yang akan diberikan pada karyawan agar sesuai dengan beban kerja.

- b) Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan konflik kerja yang terjadi dalam perusahaan. Konflik kerja memiliki nilai rata-rata 3.35 dalam variabel konflik kerja nilai tertinggi ada pada pernyataan “ Saya pernah melakukan hal yang tidak sesuai dengan atasan “ kesalahan komunikasi ini jika tidak diperhatikan dapat berakibat buruk pada kinerja karyawan karena hal ini dapat memicu kesalah pahaman antar karyawan. Oleh sebab itu pihak manajemen diharapkan dapat memperhatikan konflik antar karyawan yang berkaitan dengan kesalahan komunikasi Perbedaan pendapat tersebut harus dicarikan jalan keluar agar dapat memperoleh metode yang dinilai dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
- c) Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertahankan motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Variabel motivasi memiliki nilai rata – rata tertinggi yaitu 3.40 pada variabel motivasi nilai tertinggi ada pada pernyataan “ Karyawan selalu

melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab “ tentu hal ini sangat baik untuk perusahaan bila setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus mampu mempertahankan motivasi yang diberikan.

- 2) Bagi Penelitian selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kajian teoritis yang menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan penelitian selanjutnya baik dari penambahan jumlah sampel yang diambil serta lebih mendalam meneliti tentang hal hal yang meningkatkan kinerja dengan menambah variabel – variabel yang diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu, dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner terkadang tidak

menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terkadang ada perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda setiap responden, dan juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam mengisi kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagaskara, Bagus Ikhsan, dan Edy Rahardja (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of Management*, Vol 7, No. 2, pp 80-90.
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek Vol.1 No.1. Universitas Muhammadiyah Malang : Jurnal Online.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Vol. 8, pp. 137.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Kesembilan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, 2016, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyana, Tatang. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT Indonesia Power UPJP Kamojang Kabupaten Bandung. *Jurnal Wacana Ekonomi*, Vol 16, No. 2, pp. 044-053.
- Purnamasari, Rini. (2019). Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Robbins, Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat .
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Subariyanti, Herudini, Andri Rizko Yulianto, dan Agus Setiawan (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Kapuk Molek Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, Vol 20, No. 2, pp 227-240.
- Suprayadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta : Andi
- Syahyuti, 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Tobing, Jon Presly EP, dan Ramon Zamora. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam. *Jurnal Dimensi*, Vol 7, No.3, pp 549-562.