

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Yuni Dwi Mandasari, *Mahmudah Enny Widyaningrum, Muslichha Erma Widiana,
Nova Retnowati
Program Pascasarjana Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Key words:

*Disiplin,
Kinerja,
Kompetensi,
Konflik Kerja,
Motivasi Kerja*

DOI:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan konflik kerja terhadap motivasi kerja serta menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan konflik kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 100 pegawai PT Sedoso Inggil Surabaya yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari observasi dan angket, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur yang relevan dengan topik penelitian ini. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji analisis jalur. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, selain itu disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Sedoso Inggil Surabaya.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of work discipline, competence, and work conflict on work motivation and to examine and analyze the effect of work discipline, competence, and work conflict, and work motivation on employee performance. This type of research uses a quantitative approach. The sample of this research is as many as 100 employees of PT Sedoso Inggil Surabaya taken with saturated sampling technique. The data of this study consisted of primary data and secondary data. Primary data was obtained from observation and questionnaires, while secondary data was obtained from literature relevant to the topic of this research. The data analysis technique of this research uses path analysis test. The results of this study prove that work discipline, competence, and work conflict have a significant effect on work motivation, besides that work discipline, competence, and work motivation have a significant effect on employee performance, while work conflict has a negative and significant effect on employee performance at PT Sedoso Inggil Surabaya.

PENDAHULUAN

Di dalam dunia bisnis, sumber daya yang dimiliki harus mendukung upaya perusahaan dalam menghasilkan profit margin yang diharapkan, tidak terkecuali dengan sumber daya manusianya, di mana sekarang ini sudah masuk pada tataran harus mampu berkompetisi secara global sehingga sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menuju kompetisi yang tajam ini. Sumber daya manusia merupakan asset paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawaitersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Selain disiplin, kompetensi juga merupakan hal penting bagi sumber daya manusia perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:203) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang di landasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang di dukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat

pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut (Sutrisno, 2016). Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilai akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya (Pattiasina, Roring, dan Rumawas, 2016).

Pada praktiknya perusahaan baik perusahaan kecil maupun besar tidak luput dari konflik kerja. Menurut Gillin dan Gillin (dalam Ahmadi, 2014) melihat konflik sebagai bagian dari proses interaksi sosial manusia yang saling berlawanan (*oppositional process*). Artinya, konflik adalah bagian dari sebuah proses interaksi sosial yang terjadi karena adanya perbedaan-perbedaan baik fisik, emosi kebudayaan, dan perilaku. Konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Ketidaksesuaian antara dua lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka punya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi. Konflik kerja perlu dikelola dengan baik agar tidak mengganggu kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Kinerja sendiri mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Sutrisno, 2016:151). Karyawan dalam praktiknya tidak selalu menghasilkan kinerja yang sama setiap harinya karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Perlu adanya dukungan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Firdailla (2021), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama,

bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:111). Ada beberapa cara untuk mengukur motivasi yaitu dengan tes proyektif, kuesioner, dan perilaku (Notoadmodjo, 2015). Pihak manajemen perusahaan perlu mengetahui motivasi kerja karyawan sehingga kinerja dapat ditingkatkan (Amalia dan Fakhri, 2016).

PT Sedoso Inggil Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang restoran dan berada di Surabaya. PT Sedoso Inggil Surabaya selama ini telah menerapkan kedisiplinan pegawai, dengan menegakkan peraturan perusahaan. Namun, dalam praktiknya masih ada beberapa karyawan yang tidak menjalankan kedisiplinan. Karyawan masih ada yang terlambat masuk kerja dan melanggar disiplin dalam berpakaian.

Perusahaan juga melakukan seleksi karyawan dengan menekankan pada kompetensi. Namun, dalam pelaksanaannya, masih ditemukan karyawan yang kurang memiliki kompetensi. Karyawan masih ada yang melanggar etika dalam melayani pengunjung restoran.

Perusahaan juga menekankan pada kerjasama tim yang baik. Karyawan harus mengutamakan kebersamaan dalam bekerja. Namun, pada kenyataannya konflik kerja di PT Sedoso Inggil Surabaya sering terjadi, meski masih dapat dengan mudah dikendalikan.

Motivasi pegawai juga dikembangkan oleh PT Sedoso Inggil Surabaya melalui pemberian *reward*. Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang bekerja dengan semangat yang rendah. Karyawan masih ada yang kurang bergairah saat melayani pengunjung restoran.

Permasalahan yang ada di PT Sedoso Inggil Surabaya tersebut berimbas kepada kinerja pegawai, kedisiplinan pegawai menurun. Selama rentang 2016-2019, ketidakhadiran pegawai mengalami tren peningkatan. Berikut ini data ketidakhadiran pegawai PT Sedoso Inggil Surabaya, sebelum masa pandemi.

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai PT Sedoso Inggil Surabaya mengalami peningkatan dari tahun 2016-2019. Tingkat ketidakhadiran pegawai tertinggi terjadi tahun 2019.

Berdasarkan paparan data tingkat ketidakhadiran pegawai PT Sedoso Inggil Surabaya maka diduga akan berdampak kepada kinerja pegawai belum maksimal. Kondisi kedisiplinan, kompetensi dan konflik serta motivasi pegawai PT Sedoso Inggil Surabaya yang masih menunjukkan beberapa permasalahan, apakah berdampak pada kinerja pegawai masih perlu dibuktikan.

Mengacu pada penelitian terdahulu tentang pengaruh kedisiplinan, kompetensi dan konflik serta motivasi terhadap kinerja pegawai, hasilnya belum konsisten. Ada hasil penelitian terdahulu yang bertentangan dengan teori yang ada seperti penelitian yang dilakukan oleh Marpaung dan Agustin (2016) membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan tidak mampu membawa perubahan pada kinerja karyawan. Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) menyatakan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perubahan pada motivasi dan kompetensi tidak mampu mendorong perubahan pada kinerja pegawai. Dengan demikian terdapat

Tabel 1
Omset Penjualan Restoran PT Sedoso Inggil Surabaya 2016-2019

Tahun	Ketidakhadiran Kerja/ Hari	Hari Kerja/Tahun	Perkembangan
2016	10	294	3,40%
2017	12	295	4,08%
2018	15	293	5,12%
2019	20	296	6,76%

Sumber : PT Sedoso Inggil Surabaya, 2021

hasil penelitian yang tidak konsisten sehingga perlu dilakukan penelitian untuk menguji kembali hubungan variabel-variabel tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan konflik kerja terhadap motivasi kerja serta menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi, konflik kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dan diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi pimpinan PT Sedoso Inggil Surabaya serta untuk referensi dalam memperbaiki kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan melalui variabel disiplin kerja, kompetensi dan konflik kerja.

METODE PENELITIAN

Peneliti ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah PT Sedoso Inggil Surabaya yang berjumlah 100 karyawan/pegawai. Sampel penelitian ini diambil menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel, mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini kurang atau sama dengan 100 anggota. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 100 pegawai. Data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari observasi dan angket, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur yang relevan dengan topik penelitian ini. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Jumlah responden laki-laki sebanyak 41 orang (41%) dan perempuan berjumlah 59 orang (59%). Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Sedoso Inggil Surabaya sebagian besar adalah perempuan. Responden yang berusia < 20 tahun berjumlah 19 orang (19%), responden dengan usia antara 20-30 tahun sebanyak 29 orang (29%), responden yang berusia

31-40 tahun berjumlah 32 orang (32%), dan responden adalah yang berusia > 40 tahun sebanyak 20 orang (20%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar (32%) karyawan PT. Sedoso Inggil Surabaya adalah usia puncak produktif yang berusia 31-40 tahun. Responden dengan pendidikan SMA/SMK berjumlah 33 orang (33%), responden dengan pendidikan D3 yang berjumlah 21 orang (21%), dan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 46 orang (46%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) karyawan PT. Sedoso Inggil Surabaya adalah responden dengan pendidikan S1. Responden dengan lama kerja < 1 tahun berjumlah 19 orang (19%), responden dengan lama kerja 2-5 tahun sebanyak 28 orang (28%), dan responden dengan lama kerja > 5 tahun sebanyak 53 orang (53%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) karyawan PT. Sedoso Inggil Surabaya adalah responden dengan lama kerja > 5 tahun.

Sementara itu data dari tanggapan pada kuesioner yang dibagikan kepada responden menunjukkan bahwa pada kuesioner disiplin kerja mayoritas jawaban berada pada skor "4" atau "setuju" sebanyak 130 jawaban. Rata-rata (mean) keseluruhan pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai 3,82 yang artinya tergolong tinggi. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan responden menyetujui pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Sedoso Inggil Surabaya sudah baik.

Pada kuesioner mengenai kompetensi mayoritas jawaban berada pada skor "4" atau "setuju" sebanyak 268 jawaban. Rata-rata (mean) keseluruhan pada variabel kompetensi menunjukkan nilai 3,84 yang artinya tergolong tinggi. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan responden menyetujui pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan bahwa kompetensi karyawan PT. Sedoso Inggil Surabaya sudah baik.

Pada variabel konflik kerja mayoritas jawaban berada pada skor "2" atau "tidak setuju" sebanyak 213 jawaban. Rata-rata (mean) keseluruhan pada variabel konflik

kerja menunjukkan nilai 2,21 yang artinya tergolong rendah. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan responden tidak menyetujui pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan bahwa konflik kerja karyawan PT. Sedoso Inggil Surabaya rendah.

Pada variabel motivasi mayoritas jawaban berada pada skor "4" atau "setuju" sebanyak 173 jawaban. Rata-rata (mean) keseluruhan pada variabel motivasi menunjukkan nilai 3,00 yang artinya tergolong sedang. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan responden menyetujui pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan bahwa motivasi PT. Sedoso Inggil Surabaya sudah baik.

Pada variabel kinerja mayoritas jawaban berada pada skor "4" atau "setuju" sebanyak 257 jawaban. Rata-rata (mean) keseluruhan pada variabel kinerja menunjukkan nilai 3,80 yang artinya tergolong tinggi. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan responden menyetujui pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT. Sedoso Inggil Surabaya sudah baik.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai disiplin kerja (X1), kompetensi (X2, konflik kerja (X3), motivasi (Y1) dan kinerja karyawan (Y2) memiliki nilai sig. lebih kecil dari α (0,05). Dengan demikian seluruh pernyataan dalam butir kuesioner variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa butir atau item pernyataan dalam kuesioner pada seluruh variabel mampu mengukur variabel dalam penelitian ini.

Sementara itu nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel disiplin kerja, kompetensi, konflik kerja, motivasi, dan kinerja karyawan seluruhnya lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Nilai statistic *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh mempunyai nilai *Kolmogorov-*

Smirnov Z sebesar 0,721, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh 0,130 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan data terdistribusi normal.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	0,721
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,130

Sumber: Data Diolah, 2021

Uji Heteroskedastisitas

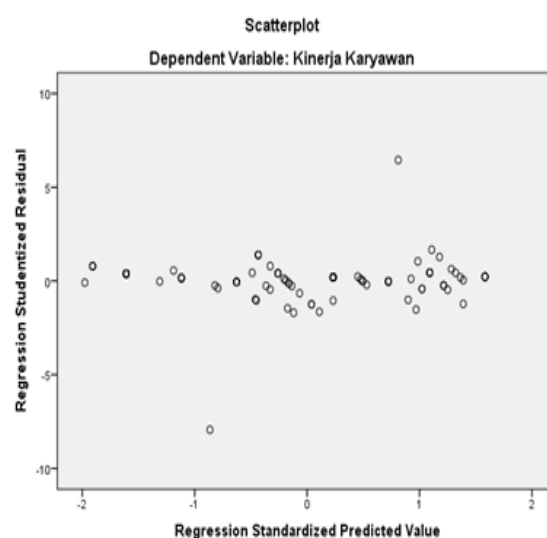
Merujuk pada hasil uji heteroskedastisitas dengan *Spearman's rho*, diketahui bahwa nilai nilai Sig. > 0,05 berarti terdapat gejala heteroskedastisitas atau H_0 ditolak.

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Spearman's Rho

Variabel	ABS-Rho Sig. (2-tailed)
Disiplin kerja	0,338
Kompetensi	0,673
Konflik kerja	0,361
Motivasi	0,586

Sumber: Olah Data SPSS 2021

Selain menggunakan uji *Spearman's Rho* untuk menguji heteroskedastisitas, peneliti juga menggunakan uji grafik *Scatterplots* yang disajikan dalam gambar berikut.



Sumber: Data Diolah, 2021

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka data dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Nilai sig. *Linierity* 0,000 < 0,05 sehingga dinyatakan data dalam penelitian linier.

Tabel 4
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. Linierity	Keterangan
X1 à Y1	0,000	Linier
X2 à Y1	0,000	Linier
X2 à Y1	0,000	Linier
X1 à Y2	0,000	Linier
X2 à Y2	0,000	Linier
X3 à Y2	0,000	Linier
X4 à Y2	0,000	Linier

Sumber: Data Diolah, 2021

Uji F

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji F signifikansi Model persamaan 1 sebesar 0,000 dan Model persamaan 2 sebesar 0,000. Kedua model persamaan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga simpulan dari pengujian F adalah H₀ ditolak, dan H_a diterima, dimana model penelitian layak digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi penelitian ini layak untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7
Hasil Persamaan Regresi Model I

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,535	,895		1,715	,089
	Disiplin Kerja	,486	,111	,292	4,358	,000
	Kompetensi	,552	,056	,648	9,785	,000
	Konflik Kerja	-,058	,029	-,062	-2,024	,046

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 5
Hasil Uji F

Model	Nilai Sig.
Model Peresamaan 1	0,000
Model Persamaan 2	0,000

Sumber: Data Diolah, 2021

Uji Koefisien Determinasi

R square (R^2) model 1 sebesar 0,979 atau 97,9% artinya sumbangan atau kontribusi dari variabel disiplin kerja, kompetensi, dan konflik kerja terhadap motivasi adalah sebesar 97,9%. Sedangkan sisanya (100 % - 97,9% = 2,1%) dikontribusi oleh faktor lainnya di luar model. Sementara itu, R square (R^2) model 2 adalah sebesar 0,969 atau 96,9% artinya sumbangan atau kontribusi dari variabel disiplin kerja, kompetensi, konflik kerja, dan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 96,9%. Sedangkan sisanya (100 % - 96,9% = .3,1%) dikontribusi oleh faktor lainnya di luar model.

Tabel 6
Hasil Uji R Square

Model	Nilai R Square.
Model Peresamaan 1	0,979
Model Persamaan 2	0,969

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 8
Hasil Persamaan Regresi Model II

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,434	1,343		2,557	,012
Disiplin Kerja	,468	,180	,236	2,599	,011
Kompetensi	,307	,118	,302	2,606	,011
Konflik Kerja	-,116	,044	-,104	-2,668	,009
Motivasi	,429	,151	,359	2,845	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 9
Hasil Uji T

Variabel	Nilai Standardized Beta	Sig	Ket.
Disiplin Kerja à Motivasi	0,292	0,000	Hipotesis diterima
Kompetensi à Motivasi	0,648	0,000	Hipotesis diterima
Konflik Kerja à Motivasi	-0,062	0,000	Hipotesis diterima
Disiplin Kerja à Kinerja	0,236	0,000	Hipotesis diterima
Kompetensi à Kinerja	0,302	0,000	Hipotesis diterima
Konflik Kerja à Kinerja	-0,104	0,000	Hipotesis diterima
Motivasi à Kinerja	0,359	0,000	Hipotesis diterima

Sumber: Data Diolah, 2021

Analisis Path

Persamaan Regresi Model I

Persamaan regresi:

$$Y1 = 1,535 + 0,486 X1 + 0,552 X2 - 0,058 X3$$

Persamaan Regresi Model II

Persamaan regresi:

$$Y2 = 1,535 + 0,468 X1 + 0,307 X2 - 0,116 X3 + 0,429 Y1$$

Uji Hipotesis

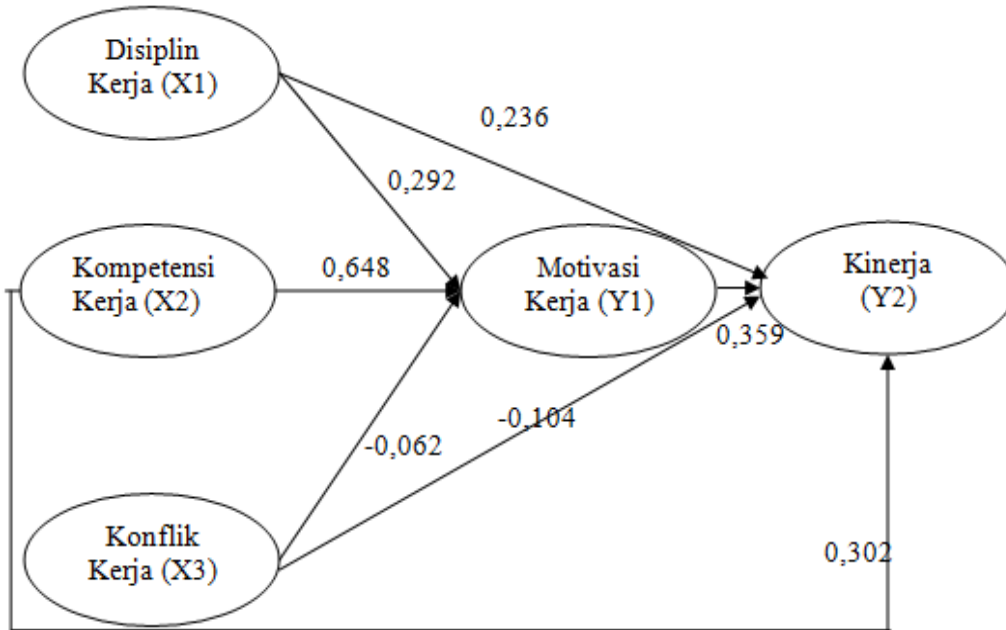
Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa seluruh hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima. Berikut ini merupakan gambar diagram jalur penelitian ini (Gambar 2).

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT Sedoso Inggil Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Sedoso Inggil Surabaya. Semakin tinggi

disiplin kerja, maka motivasi kerja akan meningkat. Sebaliknya apabila disiplin kerja rendah, maka motivasi kerja juga akan rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Gerungan, Mandey, dan Walangitan (2017) Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin kerja yang baik yang dimiliki oleh karyawan akan mendorong motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rst, Lahat, dan Susilowati (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Searah juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinda dkk. (2021), bahwa disiplin kerja akan berdampak pada motivasi kerja.



Sumber: Data Diolah, 2021

Gambar 2
Diagram Jalur

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pada PT Sedoso Inggil Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Sedoso Inggil Surabaya. Semakin tinggi kompetensi, maka motivasi kerja akan meningkat. Sebaliknya apabila kompetensi rendah, maka motivasi kerja juga akan rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Pattisina dkk (2016) bahwa karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilai akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya (Pattiasina dkk 2016). Dengan kompetensi kerja yang tinggi dan sangat tinggi tersebut karyawan akan memiliki rasa percaya diri ketika bekerja, mampu menghadapi permasalahan yang akan ditemui ketika bekerja (Amrullah & Hermani, 2018). Sehingga kompetensi karyawan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amrullah dan Hermani (2018) yang membuktikan bahwa secara signifikan kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT Sedoso Inggil Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Sedoso Inggil Surabaya. Semakin tinggi konflik kerja, maka motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya apabila konflik kerja rendah, maka motivasi kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Gillin dan Gillin (dalam Ahmadi, 2014) yang melihat konflik sebagai bagian dari proses interaksi sosial manusia yang saling berlawanan (*oppositional process*). Artinya, konflik adalah bagian dari sebuah proses interaksi sosial yang terjadi karena adanya perbedaan-perbedaan baik fisik, emosi kebudayaan, dan perilaku. Konflik kerja dapat menimbulkan pengaruh yang negatif apabila tidak ditangani dengan baik karena dalam lingkungan pekerjaan konflik tersebut akan berdampak pada motivasi karyawan yang tidak optimal (Andriani, Kojo, dan Tawas, 2020). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cendhikia, Utami dan Prasetya (2016) membuktikan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh

negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Kinerja Pegawai pada PT Sedoso Inggil Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Sedoso Inggil Surabaya. Semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya apabila disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai akan menurun. Setiap perusahaan jika mampu meningkatkan disiplin kerja pada karyawannya maka akan memperoleh keuntungan yang lebih besar, dengan meningkatkan disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perputaran karyawan juga dapat diperkecil (Syarkani, 2017). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Loindong (2019) dan Firdailla (2021), yang menunjukkan adanya pengaruh dari disiplin terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Sedoso Inggil Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Sedoso Inggil Surabaya. Semakin tinggi kompetensi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya apabila kompetensi rendah, maka kinerja pegawai akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Rivai dan Sagala (2013:23) "Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Kesuksesan organisasi ditentukan oleh mutu SDM melalui kompetensinya, kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik dalam organisasi (Yuningsih dan Ardianti, 2019). Oleh karena itu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Sedoso Inggil Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Sedoso Inggil Surabaya. Semakin tinggi konflik kerja, maka kinerja pegawai akan semakin rendah. Sebaliknya apabila konflik kerja rendah, maka kinerja pegawai akan tinggi. Fenomena Konflik dapat dilihat dari konflik fungsional. Sementara fenomena konflik disfungsional adanya kesalahpahaman antar pegawai yang kadang terjadi dalam instansi tersebut karena perbedaan pola pikir para pegawai dan selalu menganggap bahwa dirinya paling benar (Panggabean, 2019). Konflik ini pada akhirnya akan menghambat kinerja karyawan. Hasil riset ini sejalan dengan hasil riset Endilla dan Syamsir (2017) membuktikan bahwa secara signifikan konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Sedoso Inggil Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Sedoso Inggil Surabaya. Semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya apabila disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyebutkan bahwa motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya (Mahardhika, Hamid, dan Ruhana, 2013). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, selain itu disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Sedoso Inggil Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Firdailla, W., Widyaningrum, E., Rahmasari, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia. *Benchmark*, 1(2), 122-129. DOI: 10.46821/benchmark.v1i2.150
- Rivai V. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2011.
- Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group. 2016.
- Pattiasina M, Roring M, Rumawas W. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Administrasi Bisnis*. 2014; 1-6.
- Ahmadi R. Metodologi Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA. 2014.
- Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara. 2016.
- Notoatmodjo S. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta. 2015.
- Amalia S, Fakhri M. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech dan Bisnis*, 2016; 10 (2), 119-127.
- Marpaung R, Agustin TD. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*. 2013; 3(8), Maret <http://www.e-journal.com/>.
- Dhermawan, Sudibya, Utama. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. 2012; 6 (2).
- Dinda, Rahayu., Qomari, N., Istanti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. The Univenus di Sidoarjo. *Benchmark*, 2(1), 70-80. DOI. 10.46821/benchmark.v2i1.223
- Roboth JY. Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 2015; 3(1).
- Moekijat. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung: CV. Pioner Jaya. 2012.
- Handoko TH. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF. 2014.
- Wibowo. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2013.
- Moeheriono. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012.

- Mangkunegara AAAP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2013.
- Wirawan. Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi. Jakarta: Rajawali Pers. 2012.
- Robbins PS. Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga. 2006.
- Gerungan D, Mandey S, Walangitan, MD. Pengaruh Etika Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Jurnal EMBA. 2017; 5(2).
- Rst R, Lahat MA, Susilowati, IH. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Karyawan pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta. Akrab Juara, 2019;4(4).
- Amrullah MY, Hermani A. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Divisi Body & Rangka CV. Laksana. Diponegoro Journal of Social and Politic. 2018.
- Andriani D, Kojo C, Tawas H. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Tirta Investama Airmadidi (Aqua). Jurnal EMBA, 2020; 8(1), 2075-2084.
- Cendhikia DB, Utami HN, Prasetya A. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 2016; 35(2), 136-145
- Syarkani. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. 2017; 3(3), 365-374.
- Rivai V, Sagala E. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers. 2013.
- Yuningsih E, Ardianti. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT XXX. Jurnal Visionida, 2019; 5(1), 32-45.
- Achmad. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar. Jurnal Mirai Management. 2018; 3(2).
- Panggabean YL. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. Jurnal Manajemen Maker: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung. 2019; 5(1), 117-129.
- Endilla V, Syamsir. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten 50 Kota. Jurnal Administrasi Negara, 2017; 5(1).
- Mahardhika R, Hamid D, Ruhana I. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). Jurnal Administrasi Bisnis. 2013; 4(2).