# PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP PARINGIN

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S1



Oleh:

Dewi Mulyana

NIM: 220632111148

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NIAGA**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG**

**2024**

LEMBAR PENGESAHAN

# SKRIPSI

## **PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) ULP PARINGIN**

1. Nama Mahasiswa : Dewi Mulyana
2. N I M : 220632111148
3. Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
4. Disetujui Oleh

Pembimbing : Nadi Fikri Rijali, S.A.B.,M.A.B(….……..)

###  : NIDN. 1108118803

Penguji I : Saroyo, S.,M.M (….……..)

###  : NIDN. 1105027104

Penguji II : Ahmad Farhani, S.Kom.,M.A.B(….……..)

###  : NIDN. 1112089102

1. Dinyatakan LULUS / ~~TIDAK LULUS~~ dalam mempertahankan ujian skripsi pada tingkat Strata Ssatu (S-1) pada Tanggal………………………………..

|  |  |
| --- | --- |
| Mengetahui,Ketua STIA Tabalong**Hj. Rahmi Hayati, S.Sos., M.A.P**NIK. 005 057 012 | Tanjung, ……………………….. 2024Ketua Prodi Ilmu Administrasi Niaga**Shinta Avriyanti, S.E., M.A.B**NIK. 005 057 058 |

# PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dewi Mulyana

### NIM 220632111148

Jurusan : Ilmu Administrasi Niaga

Judul : Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) ULP PARINGIN

Menyatakan dengan sebenar-benarnya sepanjang sepengatuan saya, didalam naskah skripsi tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutif dalam dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur- undur jiplakan, saya bersedia skkripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjung, 2024

Dewi Mulyana

NIM. 220632111148

**UCAPAN TERIMAKASIH**

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ketua STIA Tabalong Ibu Hj. Rahmi Hayati, Sos., M.A.P Ketua Jurusan Administrasi Bisnis STIA Tabalong Ibu Shinta Avriyanti, S.E., M.A.B., Bapak Nadi Fikri Rijali, S.A.B.,M.A.B selaku Dosen Pembimbing, Bapak Saroyo, S. Hut., M.M selaku Dosen penguji I dan Bapak Ahmad Farhani, S.Kom.,M.A.B selaku Dosen Penguji II penulis.
2. Tidak lupa saya ucapkan terimakasih kepada Manager dan Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Paringin yang sudah memberikan tempat untuk saya meneliti tugas skripsi saya.
3. Rekan-rekan kerja penulis dan teman-teman kerja terdekat yang telah banyak memberikan bantuan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dari penulisan skripsi ini
4. Terimakasih yang dalam penulis persembahkan kepada cinta pertama dan panutan ku, Ayahanda Anwar dan pintu surgaku Ibunda Siti Masmurah. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan dan memberikan perhatian hingga penulis mampu untuk menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga mama abah sehat dan panjang umur.
5. Ucapan terimakasih juga secara khusus penulis sampaikan kepada seseorang yang telah bersama penulis dan tidak bisa penulis sebutkan namanya. Terimakasih atas bahagia yang diberikan saat penulisan skripsi ini. Ternyata hadirnya dirimu cukup mampu untuk memberikan motivasi dan semangat agar terus maju dan menjadi pribadi yang lebih baik. Terimakasih telah menjadi bagian menyenangkan dalam proses kehidupan ku yang menyakitkan love you.
6. Kawan-kawan seperjuangan dari Administrasi Niaga Non Reguler hari-hari yang menyenangkan atas segala bantuan, dukungan dan informasi yang sangat membantu dalam masa-masa pekuliahan.
7. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu atasa segala bantuan sehingga penulisan bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagaimana mestinya
8. Terakhir, terimakasih kepada diri sendri karena telah mampu berusaha keras yang tidak pernah menyerah sesulit apapun dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Hal yang patut dibanggakan dalam hidup penulis.

Akhirnya penulis berharap hal baik semua pihak yang sudah membantu penulis mendapatkan limpahan rahmat dan berkah oleh Allah SWT. Semoga karya tulis di dapat bermanfaat bagi semua pihak

Tabalong, …………… 2024

Penulis,

Dewi Mulyana

NIM. 220632111148

# RINGKASAN

**Dewi mulyana, NIM. 220632111148** Strata 1 Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong, 2024. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) ULP PARINGIN (Studi Pada PT.PLN (Persero) ULP PARINGIN di Kabupaten Balangan). Dosen Pembimbing Nadi Fikri Rijali, S.AB,.M.A.B.

Konflik kerja sebenarnya dapat di atasi dengan berbagai macam solusi seperti memberikan komunikasi kepada karyawan, membberikan keleluasaan untuk mengutarakan isi hati yang dirasakan dan berbagai hal lainnya agar kinerja karyawan tidak terpengaruh

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) ULP Paringin dan juga untuk menguji dan menganalisis bersarnya pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN(Persero) ULP Paringin

Metode Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan survei lapangan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Sampling jenuh.* Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 75 orang responden serta menggunakan alat analisis spss untuk melakukan pengujian data.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa 1) Ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Paringin 2) Besarnya pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (persero) ULP Paringin adalah sebesar 80,4%, sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang diuji.

Kata kunci : konflik kerja, Kinerja karyawan, PT.PLN

# KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahamat dan hidyah- Nya yang senantiasa dilimpahakan kepada penulis, sehingga bisa menyelasaikan skripsi dengan judul **“***Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Paringin***”** sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong.

Dalam penyusunan proposal ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Proposal ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diperlukan demi kemajuan Proposal ini, dan juga semoga Proposal ini dapat memberikan manfaat untuk mendorong penelitian - penelitian selanjutnya.

Tabalong, ……………2024

Dewi Mulyana NIM. 220632111148

# DAFTAR ISI

# JUDUL i

# HALAMAN PENGESAHAN ii

# PERNYATAAN ORISINILITAS iii

# UCAPAN TERIMA KASIH iv

# RINGKASAN v

# KATA PENGANTAR

# DAFTAR ISI

# DAFTAR TABEL

# DAFTAR GAMBAR

# BAB I. PENDAHULUAN 1

# Latar Belakang 1

# Rumusan Masalah 7

# Tujuan Penelitian 7

# Manfaat Penelitian 8

# BAB II. TINJAUAN PUSTAKA 9

# Penelitian Terdahulu 9

# Kerangka Teori 10

# Kerangka Konseptual 19

# Hipotesis 19

# BAB III. METODE PENELITIAN 20

# Jenis Penelitian 20

# Lokasi Penelitian 20

# Populasi dan Sampel 20

# Definisi Operasional Variabel 22

# Sumber Data 28

# Teknik Pengumpulan Data 28

# Teknik Analisis Data 29

# Jadwal Penelitian 35

# BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 37

# Deskripsi Umum Lokasi Penelitian 37

# Deskripsi Hasil Penelitian 38

# Pembahasan 70

# PENUTUP 76

# Kesimpulan 76

# Saran 76

# Daftar Pustaka

# Lampiran

**DAFTAR TABEL**

No. Judul Tabel Halaman

1. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel 24
2. Skala Likert 28
3. Jadwal Penelitian 36
4. Karakteristik Berdasarkan Usia atau Umur 38
5. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin 38
6. Statistik Deskriptif 39
7. Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Kerja (X) 45
8. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y) 52
9. Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X) 59
10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) 62
11. Hasil Uji Reabilitas Variabel Konflik Kerja (X) 64
12. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y) 65
13. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov 66
14. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana 67
15. Hasil Uji-t 67
16. Hasil Uji Koefesien Determinasi 68

**DAFTAR GAMBAR**

No. Judul Tabel Halaman

1. Kerangka Konseptual 19
2. Grafik histogram 66

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Bisnis adalah serangkaian usaha yang dilakukan individu atau kelompok dengan menawarkan barang dan jasa untuk mendapatkan keuntungan (laba). arti bisnis juga bisa didefinisikan sebagai penyedia barang dan jasa guna untuk kelancaran sistem perekonomian. Definisi tersebut tertulis dalam buku Pengantar Bisnis oleh Hadion Wijoyo, dkk. Dalam arti luas, pengertian bisnis adalah istilah umum yang menggambarkan semua aktivitas dan institusi yang memproduksi barang dan jasa dalam kehidupan sehari-hari. Kesimpulannya, pengertian bisnis memuat 4 aspek yakni, menghasilkan barang dan jasa, mendapatkan laba, suatu kegiatan usaha dan memenuhi kebutuhan Masyarakat dalam sehari-hari. Bisnis memiliki peran yang sangat penting dalam masyarakat dan ekonomi kita. Berikut ini adalah beberapa alasan mengapa bisnis dianggap penting:

Penciptaan lapangan kerja Bisnis merupakan sumber utama lapangan kerja. Dengan mengembangkan bisnis, orang dapat menciptakan peluang kerja bagi diri sendiri dan orang lain. Bisnis yang sukses dapat menyerap tenaga kerja, mengurangi tingkat pengangguran, dan memberikan pendapatan kepada individu serta masyarakat secara luas. Pertumbuhan Ekonomi Bisnis memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara. Ketika bisnis tumbuh, mereka berkontribusi pada peningkatan pendapatan nasional, peningkatan pajak yang dapat digunakan untuk pembangunan infrastruktur dan pelayanan publik, serta meningkatkan daya beli masyarakat. Pertumbuhan ekonomi yang sehat membawa manfaat bagi individu, komunitas, dan negara secara keseluruhan. Inovasi dan kemajuan bisnis mendorong inovasi dan kemajuan teknologi. Saat mencoba memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen, bisnis harus terus mengembangkan produk, layanan, dan proses yang lebih baik. Inovasi ini tidak hanya mencakup perkembangan teknologi, tetapi juga pengembangan ide-ide baru yang dapat membawa perubahan positif dalam berbagai sektor kehidupan.

Peningkatan standar hidup Bisnis yang sukses dapat meningkatkan standar hidup masyarakat. Dengan menyediakan produk dan layanan yang bermanfaat, bisnis membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari dan meningkatkan kualitas hidup. Mereka juga dapat menciptakan produk atau layanan yang menghadirkan kemudahan, kenyamanan, atau solusi untuk masalah tertentu, meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Perubahan sosial Bisnis dapat memiliki dampak yang signifikan pada perubahan sosial. Melalui praktik bisnis yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan, bisnis dapat menyumbang pada keberlanjutan lingkungan, mengurangi kesenjangan sosial, dan meningkatkan kondisi hidup di komunitas yang terpencil atau terpinggirkan. Bisnis juga dapat menjadi agen perubahan dalam mengadvokasi nilai-nilai sosial dan menciptakan dampak positif pada masyarakat.

Melalui peran penting ini, bisnis memainkan peranan integral dalam membangun ekonomi yang kuat, menciptakan kesempatan kerja, mendorong inovasi, dan meningkatkan kualitas hidup. Dengan menjalankan bisnis dengan etika yang baik dan bertanggung jawab, kita dapat mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan meningkatkan kesejahteraan bagi semua pihak yang terlibat.

Di zaman yang semakin maju ini banyak sekali mulai dari anak muda hingga Orang yang sudah berumur yang masih menginginkan  untuk berbinis. Perkembangan dunia usaha semakin pesat karena didukung dengan teknologi yang semakin canggih, sehingga dunia usaha membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memadai baik dari segi pengetahuan dan keterampilan. Bisnis itu sendiri adalah suatu kegiatan yang dilakukan perorangan atau kelompok yang melakukan aktivitas produksi penjualan dan pembelian yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan. Membangun bisnis meupakan salah satu cara yang cukup efektif untuk mendapatkan penghasilan. Selain mendapatkan penghasilan, dapat juga mengekspresikan apa yang menjadi keingginannya. Adapun manfaat yang akan di dapatkan seseorang dalam berbisnis. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlu dilakukan yang Namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menhghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Seiring berjalannya waktu, prestasi dan skill akan sulit didapatkan seorang karyawan jika hanya mengandalkan apa yang dimiliki tanpa pernah melakukan proses pembekelan atau pengembangan. Sehingga pengembangan SDM sangat lah berpengarus dalam efektif dan efisiennya suatu organisai (Eri Susan, 2019).

Pengelolaan sumber daya manusia secara baik dan profesional akan berdampak besar terhadap kemajuan atau perkembangan perusahaan atau organisasi tersebut ( Sari, 2015). Sumber daya manusia ini di jadikan Perusahaan aset penting dalam mencapai visi misi disebuah di sebuah Perusahaan atau organisasi untuk mencapai ke unggulan yang kompetitif (Fathikin, 2017). Karyawan harus bekerjasama satu sama lain dengan profesional atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam kenyataannya untuk bekerjasama dan berinteraksi antar karyawan tidaklah mudah, karena setiap karyawan mempunyai cara berfikir dan sudut pandang yang bebeda (Iresa, 2015).

Tujuan instansi dapat tercapai apabila manajemen dapat mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia, secara efektif dan efisien. Orang-orang yang ada dalam suatu organisasi, baik sebagai pegawai ataupun karyawan memegang peran sebagai penentu dan penggerak jaalannya organisasi.

 Ditemukan nya penurunan kinerja pada PT.X dimana pada tahun 2016, angka penilaian berada pada angka 83,40 kemudian mengalami penurunan di tahun 2017 menjadi 82,60 dan kembali menurun pada tahun selanjutnya yaitu tahun 2018 menjadi 82,00. Serta juga ditemukan penurunan kinerja pada PT. Sakti Mobile Jakarta dimana sejak tahun 2018 terjadi penurunan kinerja SDM yang ditandai dengan meningkatnya ketidak hadiran, pegawai yang mengundurkan diri, dan banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Diduga hal ini disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, konflik pekerjaan dan stres kerja pada karyawan. Konflik kerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses interaksi sosial Dimana 2 (dua) orang atau lebih , atau dua kelompok atau lebih, berebda atau bertentangan dalam hal pendapat atau tujuan mereka. cumming, P.W (2009). Pengertian kinerja menurut jhons (2007:167), kinerka adalah suatu Tingkat peranan anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.Konflik merupakan kondisi terjadinya ketidak sesuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan prilaku, baik yang ada di dalam diri individu, kelompok, maupun dalam sebuah Perusahaan, masalah, mengetahui kekurangan organisasi , Solusi terhadap kelemahan, dapat mengarahkan pada tujuan organisasi. Konflik ditempat kerja, pemberian kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbukkan stress yang berkepanjangan, yaitu kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupun mental. Sehingga menurunkan kinerja karyawan dilingkungan kerja sampai pada akhirnya memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja individu yang berdampak negatif terhadap kinerja Perusahaan.

Kinerja karyawan, Seluruh aktifitas organisasi harus di ukur agar dapat di ketahui tingakt keberhasilan Tingkat pelakanaan tugas organisasi. Pengukuran dapat dilakukan terhadap masukan (input) dari program organisasi yang lebih di tekankan pada keluaran, proses, hasil, mamfaat dan dampak dari program organisasi adalah untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan yang meliputi penetapan indikator kinerja dan penentuan hasil capaian indikator kinerja.

Amelia rahama iresa, Hamiidah nayati utami dan Arik prasetya (2015) dalam penelitian yang berjudul pengaruh Konfliik kerja dan stress kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, pada PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Witel Malang. Berdasarakan hasil organisasial, konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Tewal (2014) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh konflik peran terhdap kinerja Wanita karir pada universitas sam ratulangi manado. Penelituan bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja Wanita karir pada universitas sam ratulangi manado dengan menggunakan metode deskkriptif dan pendekatan regrasi sederhana. Hasil penelitian menunjukan bahwa konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja Wanita karir pada universitas sam ratulangi manado.

Gabreila Wenur, jantje Sepang, lucky Dotulong (2018) pada penelitian yang berjudul pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Manado, uji hipotesis secara persial menunjukan konflik kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kasmawati (2020). Dalam penelitian pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Datama pekanbaru. Dimana hasil penelitian menunjukan bahwa konflik berpengeruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Oleh Kurniawati Indra Kusdarianto, S.E,. M.M (1) Drs. Pasoni Mustafa Muhani, M.M (2). Dalam penelitian yang berjudul pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT YKT Gear Indonesia, dari hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, konflik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

 Kantor Pelayanan Perusahaan Listrik Negara (persero) Paringin Kabupaten Balangan adalah Badan Usaha Milik Negara, untuk area pelayanan listrik di paringin Kabupaten Balangan. Dengan Jumlah Karyawan di Kantor PT.PLN (PERSERO) ULP PARINGIN sebanyak 75 orang yang terdiri dari 8 orang pegawai tetap dan 67 orang sebagai pegawai kontrak dengan perjanjian kerja.

Berdasarkan uraian yang telah disajikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP PARINGIN”.

1. Rumusan Masalah
2. Apakah ada pengaruh Konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP PARINGIN ?
3. Seberapa besar pengaruh Konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP PARINGIN ?
4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk meguji dan menganalisis pengaruh Konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP PARINGIN.
2. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh Konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Paringin
3. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberkan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

1. Bagi Instansi

Penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan masukan dalam menghadapi konflik kerja sehingga dapat terhadapi dengan baik dan dapat meningkat kinerja karyawan.

1. Bagi Akademis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan sebagai referensi bagi penelitian – penelitian terdahulu.

1. Bagi peneliti

 Penelitian bagi peneliti di antaranya memberikan pengalaman, menjadi rujukan informasi bagi peneliti lain, hingga memberikan referensi tentang metode pendekatan yang sesuai.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian yang berkaitan dengan konflik kerja dan kinerja karyawan. Dapat dilihat dari sebagai berikut :

1. Amelia rahama iresa, Hamiidah nayati utami dan Arik prasetya (2015) dalam penelitian yang berjudul pengaruh Konfliik kerja dan stress kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Witel Malang. Berdasarakan hasil organisasial, konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,7522. (Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya, 2015)
2. Tewal (2014) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh konflik peran terhdap kinerja Wanita karir pada universitas sam ratulangi manado. Penelituan bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja Wanita karir pada universitas sam ratulangi manado dengan menggunakan metode deskkriptif dan pendekatan regrasi sederhana. Hasil penelitian menunjukan bahwa konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja Wanita karir pada universitas sam ratulangi manado.
3. Gabreila Wenur, jantje Sepang, lucky Dotulong (2018) pada penelitian yang berjudul pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Manado. Penelitian ini bertujuan unuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara persial konflik yang didapat melalui penyebaran kuesioner kepada 77 karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. Metode analisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regrasi linier berganda. Hasil hipotesis menyatakan bahwa konflik kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis secara persial menunjukan konflik kerja mempunyai pengaruh signifikan dan stress kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

31

31

31

31

31

1. Kasmawati (2020). Dalam penelitian yang berjudul pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Datama pekanbaru. Dimana hasil penelitian menunjukan bahwa secara persial konflik berpengeruh positif terhadap kinerja.
2. Oleh Kurniawati Indra Kusdarianto, S.E,. M.M (1) Drs. Pasoni Mustafa Muhani, M.M (2). Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan yaitu di PT YKT Gear Indonesia dengan judul pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana konflik dapat berpengaruh terhadap karyawan PT YKT Gear Indonesia, apakah pengaruh konflik dapat menurunkan kinerja karyawan PT YKT Gear Indonesia atau dapat menaikkan kinerja karyawan PT YKT Gear Indonesia. Dari hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, konflik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. **Kerangka Teori**
4. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
5. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM adalah praktik merekrut, mempekerjakan, memutasi, dan mengelola karyawan di sebuah organisasi atau Perusahaan. Departemen ini biasa nya bertanggung jawab untuk membuat, menerapkan, dan mengawasi kebijakan yang mengatur karyawan dan hubungan Perusahaan dengan karyawan. Termasuk juga membuat struktur organisasi yang ideal untuk dijalankan. Manajemen sumber daya manusia merupakan dividi yang berperan dalam mengembangkan potensi karyawan sebuah Perusahaan sebagai aset bisnis. Jika aset tersebut di Kelola dengan baik didukung juga dengan menggunakan system aplikasi yang baik, maka produktivitas karyawan pun juga makin efektif dan alhasil dapat memaksimalkan profit Perusahaan. Divisi akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan tentang perusahaan, fasilitas yang diperlukan, pelatihan, pembinaan,layanan, administrasi dan sebagainya. Semua itu di penuhi oleh manajemen SDM demi tercapainya tujuan Perusahaan. Pihak manajemen SDM suatu Perusahaan berperan dalam memastikan bahwa hubungan antar Perusahaan dan seluruh karyawan dan tim memiliki solidaritas. Jika antara Perusahaan dengan karyawan terjalin hubungan yang solid, maka dapat dipastikan tempat kerja pun jadi kondusif dan meminimalisir terjadinya miskomunikasi. Tentu hal ini akan berdampak positif pada perkembangan dan peningkatan produktivitas Perusahaan tersebut.

1. Penting nya manajemen sumber daya manusia

Keberadaan manajemen SDM sangat penting untuk mengelola karyawan di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di Perusahaan. Ketika SDM di Kelola secara efektif, manajer MSDM dapat lebih mudah dalam merekrut professional baru yang memiliki keterampilan yang diperlukan Perusahaan. Tujuannya adalah untuk memajukan visi Perusahaan serta membantu terkait pengadaan pelatihan dan pengembangan karyawan demi tercap ainya target yang telah di tetapkan. Manajemen SDM merupakan bagian penting dalam mempertahankan atau meningkatkan Kesehatan bisnis. Selain itu manajer SDM juga berperan penting dalam memonitor atau memantau keadaan pasar kerja untuk membantu suatu Perusahaan agar tetap kompetitif.

1. Konflik kerja
2. Pengertian Konflik Kerja

Konflik kerja adalah adanya kesenjangan atau ketidak sesuaian diantara berbabagai pihak dalam suatu organisasi, bidang kerja, maupun di antara karyawan yang satu dengan yang lainnya di dalam sebuah Perusahaan atau organisasi. Konflik kerja terjadi di dalam Perusahaan pada umumnya terjadi karena tidak sesuai dalam suatu perbedaan status, tujuan,nilai atau persepsi yang berbeda. Konflik kerja pada karyawan apabila tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk dan dapat menimbulkan hal yang positif dan negativ. Perubahan yang dinamis dalam bisnis, berdampak pada kegiatan dalam suatu Perusahaan yang dituntut untuk mengikuti perubahan. Perubahan ini secara tidak langsung mendorong sumber daya manusia yang ada dalam Perusahaan untuk bekerja lebih baik lagi dan mengakibatkan beban kerja yang ada pada karyawan tersebut akan bertambah. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kondisi karyawan dapat menimbulkan hal-hal negativ seperti stres kerja dan konflik kerja serta sebagainya.

Banyak pengertian tentang konflik kerja yang dapat di berikan oleh para ahli untuk merumuskan suatu teori tentang konflik kerja itu sendiri. Hal ini tergantung pada sudut pandang yang digunakan dan persepsi para ahli tersebut tentng konflik kerja. Diantara para ahli adalah :

 Gibson, dkk (1985) menyatakan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap. Menurut Luthans (1985) konflik kerja adalah kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain.

 Menurut Stoner (1985) konflik kerja adalah perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja atau mempunyai status, tujuan, penilaian, atau pandangan yang berbeda. Menurut Mangkunegara (2000) konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang di harapakan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan dari apa yang diharapkan.

Menurut Haryati, (2019:16) Konflik kerja yakni permasalahannya di lingkungan kerja yang disaat itu karyawan tersebut tidak mampu terselesaikan namun hal lainnya dikarenakan oleh ditemukannya di dalam dunia pekerjaan seperti, perasaan dan ego yang cukup tinggi serta yang tidak mampu mengontrol dengan baik secara persuasif dan seharusnya dapat dihindari. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa dalam kehidupan organisasi, pendapat tentang konflik dapat dilihat dari tiga sudut pandang, yaitu pandangan tradisional berpendapat bahwa konflik merupakan sesuatu yang tidak diinginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi; Pandangan perilaku berpendapat bahwa konflik merupakan suatu kejadian yang biasa terjadi dalam kehidupan organisasi, yang bisa bermanfaat dan juga dapat merugikan organisasi; Pandangan interaksi berpendapat bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindari. Pada penelitian ini terkhusus pada konflik kerja yang dimana konflik kerja dapat berpengaruh negatif untuk kinerja karyawan.

 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah terjadinya suatu pertentangan antara individu dengan individu yang lain atau adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, perbedaan penilaian tentang kerja dan ketergantungan aktivitas kerja.

1. Indikator konflik kerja

 Menurut Fitriana (2018) indikator konflik kerja adalah 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.

1. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidak samaan dalam memandang tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan tersebut.

1. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan dalam sikap, ketidak sesuaian nilai, persepsi yang dapar menimbulkan konflik kerja.

1. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdepensi aktivitas kerja, apabila sesorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka di beri tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

1. Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak Nyman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

1. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah Tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut level of performance. Pada umumnya kinerja atau performance di beri Batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan jadi kinerja adalah hasil yang di capai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisai tersebut. Sementara itu stoner dan freeman mengemukakan, kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Bernadin rusel, memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang di peroleh dari fungsi -fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu terntu.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan 11 menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan) dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga dapat berjalan baik apabila karyawannya mendapatkan gaji atau upah yang sesuai dengan harapan, mendapatkan pelatihan serta pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapatkan perlakuan yang sama, serta terdapat umpan balik dari perusahaan atau organisasi.

Mangkunegara (2013;9), menyatakan kinerja pegawai yaitu hasil kerja secara kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabb yang diberikan kepadanya sama hal nya menurut sedarmayanti (2011:67), merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sesuai proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhnan, Dimana hasl kerja tersebut dapat di tunjukan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur (di bandingkan dengan standar yang telah di tentukan)

Sedangkan menurut Rivai (2013:309), konflik merupakan prilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan. Berdasarlan pengertian-penegrtian diatas penulis menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan tugasnya baik secara kualitas dan kuantitas dengan standar kreteria yang telah ditetapkan secara konkrit dan dapat diukur dalam waktu tertentu.

Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses organisasi untuk

Menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam Upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk promosi, kenaikan gaji, Pendidikan dan Latihan. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat bererti bagi organisasi. Organisasi haruslah memilih kriteria secara objektif adalah evaluasi kinerja terhadp standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah serapa seorang karyawan bekerja keseluruhan.

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2017) yaitu :

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsikaryawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah diterapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktvitas yang lain.
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkat ke uuntungan dan mengurangi kerugian Kehadiran. Tingkat kehadiran karyawan perusahaan dapat menetukan kinerja karyawan
5. **Kerangka Konseptual**

**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual Penelitian**

Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Mathis dan Jacson (2017)

Indikator

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas

Konflik Kerja (X)

Sumber : Fitriana (2018)

Indikator

1. Kesalahan komunikasi
2. Perbedaan tujuan
3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi
4. Interdepensi aktivitas kerja
5. Kesalahan dalam afeksi

Sumber : data diolah (2024

1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ha : Ada pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Paringin.

H0 : Tidak ada pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Paringin.

**BAB III**

 **METODE PENELITIAN**

1. **Pendekatan Penelitian dan Jenis Penelitian**

Dari penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Arikunto (2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Digunakan untuk meneliti masalah yang sudah jelas, memiliki populasi luas, dan bermaksud untuk menguji hipotesis, populasi atau sampel dengan menggunakan alat ukur atau instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dibuat. Mendapatkan data pada masa lampau, tentang karakteristik perilaku subjek penelitian, hubungan variabel dan untuk menguji hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu.

1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) ULP Paringin yang berlokasi di Jl, A.Yani Batupiring, Kec.amatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan Prov. Kalimantan Selatan, Indonesia.

1. **Populasi dan Sampel Penelitian**
	1. Populasi

Populasi adalah wilayah generasial yang terdiri atas obje/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sujarweni dan Endrayanto,2012:13) artinya, populasi merupakan semua objek atau individu yang ada di dalam wilayah penelitian, Dimana memiliki karakterisktik tertentu , jelas dan lengkap. Menurut widiyanto (2010;15), populasi adalah suatu kelompok atau subyek, atau obyek yang akan di generalisasikan dari hasil penelitian untuk penelitian ini. Sedangkan menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri asa obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di lingkungan PT. PLN (Persero) ULP Paringin yang berjumlah 75 orang.

* 1. Sampel

Samppel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap dapat mewakili populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2014:81). Dengan demikian, sampel adalah Sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu penulis memilih sampel menggunakan teknik teknik samppling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang yang terdiri dari 8 orang pegawai tetap dan 67 orang pegawai kontrak dengan perjanjian kerja.

1. **Definisi Operasional Variabel**
	1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Peneitian ini memiliki Variabel Independent dan Variabel Dependen. Adapun menurut Sugiyono (2019)

Variabel Independent (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya Variabel Dependen (terikat). Sedangkan Variabel Dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya Variabel Independent (variabel bebas).

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

* + 1. Variabel Independent (X) yaitu variabel bebas yang tidak tergantung pada variable lain. Hal ini yang merupakan variabel independent Motivasi Kerja.
		2. Variabel Dependen (Y) yaitu variabel yang terikat pda variable lain.

Hal ini yang merupakan variabel dependen Produktivitas Kerja.

* 1. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional juga dapat membantu peneliti yang lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Menurut Sugiyono (2019) Definisi

Operasional Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi Definisi Operasionalmerupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional dilapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional variabel

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Diskriptor Variabel | Indikator | Sub Diskriptor | Skala |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Konfilik Kerja (X)Sumber Fitriana (2018) | Konflik Kerja adalah adanya kesenjangan atau ketidak sesuaian diantara berbagai pihak dalam suatu organisasi dengan organisasi laindiantara berbagai bidang dalam sebuah organisasi maupun antar anggota di dalam bagian tertentu organisasi | 1. Kesalahan komunikasi
 | - Perbedaan menerima informasi- Perbedaan mengartikan isi dari informasi | Likert |
| 1. Perbedaan tujuan
 |  - Perbedaan tujuan yang hendak dicapai - Perbedaan cara menyelesaiakan pekerjaan | Likert |
| 1. perbedaan dalam penilaian atau persepsi
 |  - Perbedaan penilaian antar karyawan - Perbedaan sikap antar karyawan - Perbedaan pendapat dalam pekerjaan | Likert |
| 1. Interdepensi
 |  - Pemberian tugas yang berlebihan pada pekerja - Memberikan tugas kepada pekerja lain | Likert |
| 1. Kesalahan dalam afeksi
 | - - Perlakuan semena-mena terhadap rekan kerja - Perlakuan tidak nyaman kepada rekan kerja | Likert |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Diskriptor Variabel | Indikator | Sub Diskriptor | Skala |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang dalamMelaksanakan Pekerjaan | 1. Kuantitas
 | - Persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas- Persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaan | Likert |
| 1. Kuantitas
 |   - Pemahaman karyawan terhadap kuantitas pekerjaan  - Pemahaman kemampuan karyawan - Hasil yang di harapkan dari pekerjaa  | Likert |
| 1. Kehadiran
 |  - Pemahaman karyawan terhadap aktifas waktu - menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu - Memaksimalkan waktu yang tersedia dalam pekerjaan | Likert |
| 1. Efektifitas
 |  - Memanfaatkan sumber daya untuk meninngkatkan ke untungan - Memanfaatkan sumber daya untuk meninngkatkan ke untungan | Likert |
|  |

 Sumber : data diolah (2024)

Selanjutnya, masing-masing indikator dari setiap variabel dikembangkan dalam bentuk kuesioner yang dijadikan sebagai instrumen pengambilan data yang akan disebarkan kepada responden atau karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) ULP Paringin.

1. **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam peneliatian data ini adalah primer, dilakukan dengan cara melalui : Kuesioner, Teknik kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup, suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dan yang menjadi responden.

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan untuk memperoleh data agar tujuan penelitian dapat tercapai. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu :

Angket atau kuesioner

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis terhadap responden untuk di jawab, kuesiooner atau angket ini dapat diberikan secara langsung ataupun dikirim melalui internet atau pos (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengukuran skala likert yang pemberian skornya ditentukan pada setiap butir pertanyaan yang telah di tentukan.

 Tabel 3.2 Penilaian Skala Likert

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Alternatif Jawaban Positif | Bobot/Nilai | Alternatif Jawaban Negatif | Bobot/Nilai |
| Sangat setuju | 5 | Sangat setuju | 1 |
| Setuju  | 4 | Setuju  | 2 |
| Kurang setuju  | 3 | Kurang setuju  | 3 |
| Tidak setuju | 2 | Tidak setuju | 4 |
| Sangat tidak setuju | 1 | Sangat tidak setuju | 5 |

 Sumber : (Sugiyono, 2018)

 Teknik ini digunakan oleh penulis untuk dapat mengungkapkan kriteria baik atau tidaknya nilai rata-rata jawaban pada setiap butir angket.

1. **Teknik Analisis Data**

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa “Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data terkumpul dari seluruh responden atau atau sumber data lain terkumpul” penelitian kuantitatif, teknik analisis dapat dimengerti yang dimana tujuan ini dimaksudkan untuk menjawab rumusan masalah dan untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini ada terdapat tahapan-tahapan sebagai berikut :

* 1. Uji Validitas

Setelah kuesioner akhir terbentuk, Langkah awal yang dilakukan adalah menguji validitas kuesioner. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji signifikansi dilakukan dengan cara nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel. Penentuan layak atau tidaknya suatu item ditentukan dengan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,1 yang berarti suatu item dapat dikatakan valid jika memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif maka item dinyatakan valid sedangkan jika r lebih kecil dari r tabel maka item dinyatakan tidak valid.

 𝑛 ∑ 𝑋𝑌 − (∑ 𝑋)(∑y)

𝑟𝑥𝑦=

√𝑛 ∑𝑋 2 − ∑ 𝑋)2 √𝑛 ∑ 𝑌 − (∑ 𝑌)

Keterangan:

𝑟𝑥𝑦 = Korelasi antar X dan Y

𝑛 = Jumlah responden

𝑋 = Skor masing-masing pertanyaan

𝑌 = Skor total

∑ 𝑌 = Jumlah Skor Total

∑ 𝑋 = Jumlah Skor Tiap Item

∑𝑌 2 = Jumlah Kuadrat Skor Item

 ∑𝑥 2 = Jumlah kuadrat skor total

∑𝑋𝑌 2 = Jumlah Perkalian Skor Item dengan Skor Total

Tabel merupakan tabel angka yang digunakan untuk menguji hasil uji validitas suatu instrumen penelitian dengan menggunakan product moment pearson. Patokan rumus untuk membaca dan menentukan nilai r pada suatu tabel yaitu: df = n – 2. Namu sebelumnya harus mentukan terlebih dahulu pada taraf signifikan berapakah % nilai r yang akan dicari.

* 1. Uji Reliabilitas

 Dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221). Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach atau rumus Alpha, yaitu

Keterangan:

Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliable
3. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliable
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliable
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliable
	1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regrasi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regrasi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regrasi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal (Priyatmo, 2013: 144). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

Oi = frekuensi yang diamati, kategori ke -i

Ei = frekuensi yang diharapkan dari kategori ke – i

K = jumlah kategori

Uji normalitas dalam penelitian ini di lakukan melalui uji coba Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui uji *One Sample Kolmogorov- Smirnov*, metode pengambilan keputusannya, yaitu:

Kriteria:

1. Jika signifikan > α (0,05) maka dapat dinyatakan H0 diterima yang berarti data residual terdistribusi normal.
2. Jika signifikan < α (0,05) maka dapat dinyatakan H0 ditolak yang berarti data residual tidak terdistribusi normal.
	1. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t adalah pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidak perbedaan yang meyakinkan dari dua mean sampel. Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel

independen dalam menerangkan variabel dependen. Apabila t hitung masing-masing variabel bebas lebih besar dari t tabel maka variabel bebas tersebut secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini prosedurnya:

𝐻0 : Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

𝐻1 : Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

* + 1. Jika signifikan nilai t > 0,05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya terima H0 dan tolak H1.
		2. Jika signifikan t < 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya terima H1 dan tolak
	1. Uji Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono, (2017) analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara suatu variabel independen dengan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini, persamaan regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (Konflik kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Y' = a + 𝑏𝑥

Y' : Nilai variabel terikat (Kinerja karyawan)

1. : Bilangan Konstan
2. : Koefisien regresi

x : Nilai variabel bebas (Konflik Kerja)

Jika koefesien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi

pula. Sebaliknya, jika koefesien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya). Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel, penulis memberikan kriteria sebagai berikut :

Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan

* 1. Uji Koefisien Determinasi (𝑅2)

 Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

 Kd = r² x 100%

 Dimana :

 Kd = Koefisien determinasi

 r² = Koefisien korelasi

 Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

1) Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.

2) Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
| 0,00 – 0,199 | Sangat lemah |
| 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat kuat |

Sugiyono, (2017)

1. **Jadwal penelitian**

Jadwal penelitian merupakan kegiatan dari persiapan penelitian, kegiatan ini dilaksanakan selama lima bulan, dimulai dari bulan Maret 2024 hingga Juli 2024. Dari pengajuan judul dan penetapan judul penelitian ini dilakukan dibulan April, menyusun proposal dan bimbingan proposal juga dilakukan di bulan April, Seminar Proposal dilaksanakan pada 08 Juni 2024, revisi proposal di bulan juni 2024, pelaksanaan penelitian di lakukan di bulan juni 2024, menganalisis data penelitian di bulan juli, tahap penyusunan skripsi di bulan juli, serta penyelesaiam akhir skripsi di bulan juli 2024.

Tabel 3.3 Tabel Jadwal Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Kegiatan | Tahun 2024 |
| Maret | April | Mei | Juni | Juli |
| 1 | Penyusunan proposal |  |  |  |  |  |
| 2 | Seminar proposal |  |  |  |  |  |
| 3 | Revisi proposal |  |  |  |  |  |
| 4 | Pengumpulan data |  |  |  |  |  |
| 5 | Analisis data |  |  |  |  |  |
| 6 | Penyusunan laporan |  |  |  |  |  |
| 7 | Seminar laporan |  |  |  |  |  |
| 8 | Penyempurnaan laporan |  |  |  |  |  |
| 9 | Penggan dan laporan penelitian |  |  |  |  |  |

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Deskripsi Umum Lokasi Penelitian**

Kantor Pelayanan Perusahaan Listrik Negara (persero) paringin Kabupaten Balangan adalah Badan Usaha Milik Negara, untuk area pelayanan listrik di paringin Kabupaten Balangan. PT. PLN (Persero) ULP Paringin ini juga adalah anak cabang dari PLN UP3 Barabai yang sudah berdiri sejak tahun 90 an dan sampai saat ini. Dengan jumlah karyawan di Kantor PT PLN (persero) ULP Paringin sebanyak 75 orang yang terdiri dari 8 orang pegawai tetap dan 67 orang sebagai pegawai kontrak dengan perjanjian kerja .

Visi :

1. menjadi perusahaan listrik yang menjadi pilihan untuk solusi energy penerangan di wilayah kabupaten balangan.

Misi :

1. meningkatkan kepuasan pelanggan melalui penerapan system yang efektif
2. menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorentasi pada kepuasan pelanggan dan anggota perusahaan
3. menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehifupan masyrakat
4. mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong untuk kegiatan ekonomi
5. **Deskripsi Hasil Penelitian**

 Data Primer dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner yang telah di jawab 75 responden.

1. Karakteristik Responden
2. Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Responden | Presentase |
| Laki-Laki | 71 Orang | 95% |
| Perempuan | 4 Orang | 5% |
| Total | 75 Orang | 100% |

 Tabel 4.1 menunjukan responden laki-laki sebesar 71 orang dan responden perempuan sebesar 4 orang

1. Responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 Responden berdasarkan Usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Usia | Jumlah Responden | Presentace |
| 18-25 tahun | 11 orang  | 15 % |
| 26-35 tahun | 55 orang | 73 % |
| 36-45 tahun | 9 orang | 12 % |
| Total | 75 orang | 100% |

 Tabel 4.2 menunjukan bahwa responden dalam penelitian ini dengan usia 18-25 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 15%, usia 26-35 tahun sebanyak 55 orang dengan persentase 73% dan 9 orang dengan persentase 12% usia 36-45 tahun

1. Statistik Deskriptif

 Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui rata-rata skor jawaban responden pada setiap indikator variabel untuk dapat di analisis apakah termasuk dalam kriteria sangat baik atau sangat buruk. Berdasarkan hasil rata-rata yang di masukkan kedalam kelompok interval maka di peroleh sebagai berikut:

Tabel 4.3. Kriteria jumlah skor analisi deskriptif

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Skor** | **Kriteria** |
| 1 | 1.00 – 1.79 | Sangat buruk |
| 2 | 1.80 – 2.59 | Buruk |
| 3 | 2.60 – 3.39 | Cukup |
| 4 | 3.40 – 4.19 | Baik |
| 5 | 4.20 – 5.00 | Sangat Baik |

 Sumber: Sugiyono (2017)

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | N | Minimum | Maksimum | Mean |
| Konflik Kerja | kesulitan menerima informasi yang baik di kantor | X1 | 75 | 1.00 | 4.00 | 1.85 |
| terdapat perbedaan dalam mengartikan informasi pada pekerjaan | X2 | 75 | 1.00 | 3.00 | 1.60 |
| perbedaan tujuan pekerjaan yang hendak dicapai | X3 | 75 | 1.00 | 4.00 | 1.47 |
| perbedaan dalam cara menyelesaiakan pekerjaan | X4 | 75 | 1.00 | 4.00 | 1.68 |
| perbedaan penilaian antar karyawan | X5 | 75 | 1.00 | 5.00 | 1.80 |
| terdapat perbedaan sikap antar karyawan | X6 | 75 | 1.00 | 5.00 | 1.93 |
| perbedaan pendapat dalam pekerjaan | X7 | 75 | 1.00 | 5.00 | 2.05 |
| pemberian tugas yang berlebihan pada pekerja | X8 | 75 | 1.00 | 4.00 | 1.89 |
| pekerja membebankan pekerjaanya pada karyawan lain | X9 | 75 | 1.00 | 5.00 | 2.20 |
| perlakuan seman-mena dari rekat kerja dalam hal pekerjaan | X10 | 75 | 1.00 | 4.00 | 2.20 |
| perlakuan tidak nyaman dari rekan kerja dalam hal perassaan | X11 | 75 | 1.00 | 5.00 | 2.11 |
| Kinerja | Saya memahami jumlah aktifitas pekerjaan yang ditugaskan | Y1 | 75 | 1.00 | 4.00 | 1.79 |
| Saya memehami hasil dari pekerjaan saya | Y2 | 75 | 1.00 | 4.00 | 1.80 |
| Saya memahami kualitas pekerjaan yang saya kerjakan | Y3 | 75 | 1.00 | 4.00 | 1.73 |
| Saya memahami kemampuan saya dalam pekerjaan | Y4 | 75 | 1.00 | 4.00 | 1.85 |
| Pekerjaan saya sudah sesuai dengan yang diharapkan | Y5 | 75 | 1.00 | 4.00 | 1.85 |
| Saya selalu bekerja tepat waktu | Y6 | 75 | 1.00 | 4.00 | 1.88 |
| Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan tepat waktu | Y7 | 75 | 1.00 | 5.00 | 2.21 |
| Saya selalu memaksimalkan waktu yang tersedia dalam pekerjaan | Y8 | 75 | 1.00 | 4.00 | 2.15 |
| Saya berkeinginan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada agar meningkatkan ke untungan | Y9 | 75 | 1.00 | 4.00 | 2.04 |
| Saya berkeinginan untuk memanfaatkan waktu yang ada agar meningkatkan ke untungan | Y10 | 75 | 1.00 | 5.00 | 3.60 |

*Sumber: Data diolah 2024*

 Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa statistik deskriptif dengan jumlah sampel 75 memiliki nilai sebagai berikut:

1. Indikator kesulitan menerima informasi yang baik di kantor (X1) memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 4.00, nilai rata-rata menunjukan hasil sebesar 1.85
2. Indikator terdapat perbedaan dalam mengartikan informasi pada pekerjaan (X2) memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 3.00, nilai rata-rata menunjukan hasil sebesar 1.60
3. Indikator perbedaan tujuan pekerjaan yang hendak dicapai (X3) memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 4.00, nilai rata-rata menunjukan hasil sebesar 1.47
4. Indikator perbedaan dalam cara menyelesaiakan pekerjaan (X4) memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 4.00, nilai rata-rata menunjukan hasil sebesar 1.68
5. Indikator perbedaan penilaian antar karyawan (X5) memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 5.00, nilai rata-rata menunjukan hasil sebesar 1.80
6. Indikator terdapat perbedaan sikap antar karyawan (X6) memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 5.00, nilai rata-rata menunjukan hasil sebesar 1.93
7. Indikator perbedaan pendapat dalam pekerjaan (X7) memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 5.00, nilai rata-rata menunjukan hasil sebesar 2.05
8. Indikator l pemberian tugas yang berlebihan pada pekerja (X8) memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 4.00, nilai rata-rata menunjukan hasil sebesar 1.89
9. Indikator pekerja membebankan pekerjaanya pada karyawan lain (X9) memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 5.00, nilai rata-rata menunjukan hasil sebesar 2.20
10. Indikator perlakuan seman-mena dari rekat kerja dalam hal pekerjaan (X10) memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 4.00, nilai rata-rata menunjukan hasil sebesar 2.20
11. Indikator perlakuan tidak nyaman dari rekan kerja dalam hal perassaan (X11) memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 5.00, nilai rata-rata menunjukan hasil sebesar 2.11
12. Indikator Saya memahami jumlah aktifitas pekerjaan yang ditugaskan (Y1) memiliki nilai terkecil (minimum) sebersar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 4.00, nilai rata-rata hasil sebesar 1.79
13. Indikator Saya memehami hasil dari pekerjaan saya (Y2) memiliki nilai terkecil (minimum) sebersar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 4.00, nilai rata-rata hasil sebesar 1.80
14. Indikator Saya memahami kualitas pekerjaan yang saya kerjakan (Y3) memiliki nilai terkecil (minimum) sebersar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 4.00, nilai rata-rata hasil sebesar 1.73
15. Indikator Saya memahami kemampuan saya dalam pekerjaan (Y4) memiliki nilai terkecil (minimum) sebersar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 4.00, nilai rata-rata hasil sebesar 1.85
16. Indikator Pekerjaan saya sudah sesuai dengan yang diharapkan (Y5) memiliki nilai terkecil (minimum) sebersar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 4.00, nilai rata-rata hasil sebesar 1.85
17. Indikator Saya selalu bekerja tepat waktu (Y6) memiliki nilai terkecil (minimum) sebersar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 5.00, nilai rata-rata hasil sebesar 1.88
18. Indikator Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan tepat waktu (Y7) memiliki nilai terkecil (minimum) sebersar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 4.00, nilai rata-rata hasil sebesar 2.21
19. Indikator Saya selalu memaksimalkan waktu yang tersedia dalam pekerjaan (Y8) memiliki nilai terkecil (minimum) sebersar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 4.00, nilai rata-rata hasil sebesar 2.15
20. Indikator Saya berkeinginan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada agar meningkatkan ke untungan (Y9) memiliki nilai terkecil (minimum) sebersar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 4.00, nilai rata-rata hasil sebesar 2.04
21. Indikator Saya berkeinginan untuk memanfaatkan waktu yang ada agar meningkatkan ke untungan memiliki nilai terkecil (minimum) sebersar 1.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 5.00, nilai rata-rata hasil sebesar 3.60
22. Distribusi Frekuensi

 Tabulasi frekuensi dari hasil kuesioner yang telah di jawab 75 responden terdata sebagai berikut.

1. Variabel Konflik kerja

 Variabel Konflik kerja memiliki indikator kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan dalam penilaian atau persepsi, interdepensi aktifitas kerja, serta kesalahan dalam afeksi

1. Tabel 4.5 Variabel konflik kerja indikator kesalahan komunikasi

Pertanyaan 1 (X.1.1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 35 | 47% |
| 2 | Setuju | 23 | 31% |
| 3 | Cukup Setuju | 10 | 13% |
| 4 | Tidak Setuju | 7 | 9% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024.*

 Sebanyak 35 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 58%, 23 orang menyatakan setuju dengan presentase 31% dan 10 orang cukup setuju dengan presentase 13% serta 7 orang tidak setuju dengan presentase 9 %

1. Tabel 4.6 Variabel konflik kerja indikator kesalahan komunikasi

Pertanyaan 2 (X.1.2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 38 | 51% |
| 2 | Setuju | 29 | 39% |
| 3 | Cukup Setuju | 8 | 11% |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024.*

 Sebanyak 38 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 51%, 29 orang menyatakan setuju dengan presentase 39% dan 8 orang cukup setuju dengan presentase 11%

1. Tabel 4.7 Variabel konflik kerja indikator perbedaan tujuan

Pertanyaan 1 (X.2.1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 43 | 57% |
| 2 | Setuju | 30 | 40% |
| 3 | Cukup Setuju | 1 | 1% |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 1% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024.*

 Sebanyak 43 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 57%, 30 orang menyatakan setuju dengan presentase 40% dan 1 orang cukup setuju dengan presentase 1% serta 1 orang tidak setuju dengan presentase 1 %

1. Tabel 4.8 Variabel konflik kerja indikator perbedaan tujuan

Pertanyaan 2 (X.2.2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 37 | 49% |
| 2 | Setuju | 29 | 39% |
| 3 | Cukup Setuju | 5 | 7% |
| 4 | Tidak Setuju | 4 | 5% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024*.

 Sebanyak 37 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 49%, 29 orang menyatakan setuju dengan presentase 39% dan 5 orang cukup setuju dengan presentase 7% serta 4 orang tidak setuju dengan presentase 5%

1. Tabel 4.9 Variabel konflik kerja indikator Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Pertanyaan 1 (X.3.1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 26 | 35% |
| 2 | Setuju | 41 | 55% |
| 3 | Cukup Setuju | 6 | 8% |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 1% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024*.

 Sebanyak 26 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 35%, 41 orang menyatakan setuju dengan presentase 55% dan 6 orang cukup setuju dengan presentase 8% serta 1 orang tidak setuju dengan presentase1 %, 1 orang sangat tidak setuju dengan presentase 1%

1. Tabel 4.10 Variabel konflik kerja indikator Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Pertanyaan 2 (X.3.2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 33 | 44% |
| 2 | Setuju | 22 | 29% |
| 3 | Cukup Setuju | 13 | 17% |
| 4 | Tidak Setuju | 6 | 8% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024*.

 Sebanyak 33 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 44%, 22 orang menyatakan setuju dengan presentase 29% dan 13 orang cukup setuju dengan presentase 17% serta 6 orang tidak setuju dengan presentase 8 %, kemudian 1 orang yang menyatakan sangat tidak setuju dengan presentase 1%

1. Tabel 4.11 Variabel konflik kerja indikator Perbedaan dalam penilaian atau persepsi Pertanyaan 3 (X.3.3)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 31 | 41% |
| 2 | Setuju | 24 | 32% |
| 3 | Cukup Setuju | 9 | 12% |
| 4 | Tidak Setuju | 7 | 9% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 4 | 5% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024*.

 Sebanyak 31 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 41%, 24 orang menyatakan setuju dengan presentase 32% dan 9 orang cukup setuju dengan presentase 12% serta 7 orang tidak setuju dengan presentase 9 %, kemudian 4 orang menyatakan sangat tidak setuju dengan presentase 5%

1. Tabel 4.12 Variabel konflik kerja indikator interdepensi aktifitas kerja

Pertanyaan 1 (X.4.1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 26 | 35% |
| 2 | Setuju | 37 | 49% |
| 3 | Cukup Setuju | 6 | 8% |
| 4 | Tidak Setuju | 6 | 8% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024*.

Sebanyak 26 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 35%, 37 orang menyatakan setuju dengan presentase 49% dan 6 orang cukup setuju dengan presentase 8% serta 6 orang tidak setuju dengan presentase 8 %

1. Tabel 4.13 Variabel konflik kerja indikator interdepensi aktifitas kerja

Pertanyaan 2 (X.4.2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 26 | 35% |
| 2 | Setuju | 22 | 29% |
| 3 | Cukup Setuju | 15 | 20% |
| 4 | Tidak Setuju | 10 | 13% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 2 | 3% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024*.

 Sebanyak 26 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 35%, 22 orang menyatakan setuju dengan presentase 29% dan 15 orang cukup setuju dengan presentase 20% serta 10 orang tidak setuju dengan presentase 13%, kemudian 2 orang menyatakan sangat tidak setuju dengan presentase 3%

1. Tabel 4.14 Variabel konflik kerja indikator kesalahan dalam afeksi

Pertanyaan 1 (X.5.1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 21 | 28% |
| 2 | Setuju | 32 | 43% |
| 3 | Cukup Setuju | 8 | 11% |
| 4 | Tidak Setuju | 14 | 19% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024*.

 Sebanyak 21 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 28%, 32 orang menyatakan setuju dengan presentase 43% dan 8 orang cukup setuju dengan presentase 11% serta 14 orang tidak setuju dengan presentase 19 %

1. Tabel 4.15 Variabel konflik kerja indikator kesalahan dalam afeksi

Pertanyaan 2 (X.5.2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 19 | 25% |
| 2 | Setuju | 37 | 49% |
| 3 | Cukup Setuju | 12 | 16% |
| 4 | Tidak Setuju | 6 | 8% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024*.

 Sebanyak 19 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 25%, 37 orang menyatakan setuju dengan presentase 49% dan 12 orang cukup setuju dengan presentase 16% serta 6 orang tidak setuju dengan presentase 8%, kemudian 1 orang menyatakan sangat tidak setuju dengan presentase 1%

1. Variabel Kinerja (Y)

 Variabel Kinerja memiliki 4 indikator, yaitu Kuantitas, Kualitas, Kehadiran, dan Efektifitas.

1. Tabel 4.16 Variabel konflik kerja indikator kuantitas

Pertanyaan 1(Y.1.1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 25 | 33% |
| 2 | Setuju | 43 | 57% |
| 3 | Cukup Setuju | 5 | 7% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 3% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024*.

 Sebanyak 25 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 33%, 43 orang menyatakan setuju dengan presentase 57% dan 5 orang cukup setuju dengan presentase 7% serta 2 orang tidak setuju dengan presentase 3 %

1. Tabel 4.17 Variabel konflik kerja indikator kuantitas

Pertanyaan 1(Y.1.2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 30 | 40% |
| 2 | Setuju | 32 | 43% |
| 3 | Cukup Setuju | 11 | 15% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 3% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024*.

Sebanyak 30 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 40%, 32 orang menyatakan setuju dengan presentase 43% dan 11 orang cukup setuju dengan presentase 15% serta 2 orang tidak setuju dengan presentase 3 %

1. Tabel 4.18 Variabel konflik kerja indikator kualitas

Pertanyaan 1(Y.2.1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 30 | 40% |
| 2 | Setuju | 36 | 48% |
| 3 | Cukup Setuju | 8 | 11% |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 1% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024*.

 Sebanyak 30 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 40%, 36 orang menyatakan setuju dengan presentase 48% dan 8 orang cukup setuju dengan presentase 11% serta 1 orang tidak setuju dengan presentase 1%

1. Tabel 4.19 Variabel konflik kerja indikator kualitas

Pertanyaan 2(Y.2.2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 29 | 39% |
| 2 | Setuju | 31 | 41% |
| 3 | Cukup Setuju | 12 | 16% |
| 4 | Tidak Setuju | 3 | 4% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024*.

Sebanyak 29 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 39%, 31 orang menyatakan setuju dengan presentase 41% dan 12 orang cukup setuju dengan presentase 16% serta 3 orang tidak setuju dengan presentase 4%

1. Tabel 4.20 Variabel konflik kerja indikator kualitas

Pertanyaan 3(Y.2.3)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 29 | 39% |
| 2 | Setuju | 32 | 43% |
| 3 | Cukup Setuju | 10 | 13% |
| 4 | Tidak Setuju | 4 | 5% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024*.

Sebanyak 29 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 39%, 32 orang menyatakan setuju dengan presentase 43% dan 10 orang cukup setuju dengan presentase 13% serta 4 orang tidak setuju dengan presentase5%

1. Tabel 4.21Variabel konflik kerja indikator kehadiran

Pertanyaan 1(Y.3.1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 30 | 40% |
| 2 | Setuju | 28 | 37% |
| 3 | Cukup Setuju | 13 | 17% |
| 4 | Tidak Setuju | 4 | 5% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024.*

 Sebanyak 30 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 40%, 28 orang menyatakan setuju dengan presentase 37% dan 13 orang cukup setuju dengan presentase 17% serta 4 orang tidak setuju dengan presentase 5%

1. Tabel 4.22 Variabel konflik kerja indikator kehadiran

Pertanyaan 2(Y.3.2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 18 | 33% |
| 2 | Setuju | 33 | 57% |
| 3 | Cukup Setuju | 15 | 7% |
| 4 | Tidak Setuju | 8 | 3% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024.*

 Sebanyak 18 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 33%, 33 orang menyatakan setuju dengan presentase 57% dan 15 orang cukup setuju dengan presentase 7% serta 8 orang tidak setuju dengan presentase 3%

1. Tabel 4.23 Variabel konflik kerja indikator kehadiran

Pertanyaan 3(Y3.3)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 20 | 27% |
| 2 | Setuju | 29 | 39% |
| 3 | Cukup Setuju | 21 | 28% |
| 4 | Tidak Setuju | 5 | 7% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024.*

 Sebanyak 20 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 27%, 29 orang menyatakan setuju dengan presentase 39% dan 21 orang cukup setuju dengan presentase 28% serta 5 orang tidak setuju dengan presentase 7%

1. Tabel 4.24 Variabel konflik kerja indikator efektifitas

Pertanyaan 1(Y.4.1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 23 | 31% |
| 2 | Setuju | 32 | 43% |
| 3 | Cukup Setuju | 14 | 19% |
| 4 | Tidak Setuju | 6 | 8% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024.*

Sebanyak 23 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 31%, 32 orang menyatakan setuju dengan presentase 43% dan 14 orang cukup setuju dengan presentase 19% serta 6 orang tidak setuju dengan presentase 8%

1. Tabel 4.25 Variabel konflik kerja indikator efektifitas

Pertanyaan 2(Y.4.2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban responden | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Sangat Setuju | 3 | 4% |
| 2 | Setuju | 5 | 7% |
| 3 | Cukup Setuju | 29 | 39% |
| 4 | Tidak Setuju | 20 | 27% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 18 | 24% |
| Total | 75 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2024.*

Sebanyak 3 orang menyatakan sangat setuju dengan presentase 4%, 5 orang menyatakan setuju dengan presentase 7% dan 29 orang cukup setuju dengan presentase 39% serta 20 orang tidak setuju dengan presentase 27%, kemudian 18 orang yang menyatakan sangat tidak setuju dengan presentasi 24%

1. Pengujian Instrumen

 Pengolahan data pada penelitian ini melalui alat analisi regresi sederhana yang menggunakan bantuan software IBM SPSS Statistic 25.

1. Uji Validitas

 Penentuan data valid ditentukan saat r hitung > r tabel dengan nilai positif dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data tersebut dinyatan valid. R tabel yang digunakan sebesar 0,188 untuk df = n (jumlah sampel) – Jumlah Variabel, yaitu 75-2 = 73 dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05.

1. Uji Validitas Variabel Konflik Kerja

Tabel 4.26 Hasil Uji Validatas Variabel Konflik Kerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Item | r hitung | r tabel(5%) | Kondisi | Sig. | Kesimpulan |
| X1.P1 | 0.312 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |
| X1.P2 | 0.262 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |
| X2.P1 | 0.398 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |
| X2.P2 | 0.574 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |
| X3.P1 | 0.555 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |
| X3.P2 | 0.572 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |
| X3.P3 | 0.709 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |
| X4.P1 | 0.569 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |
| X4.P2 | 0.795 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |
| X5.P1 | 0.523 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |
| X5.P2 | 0.496 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber : data diolah, 2024

 Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa nilai r hitung

1. X1.P1 sebesar 0.312 lebih besar dari r tabel 0.0227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa variabel X1.P1 adalah valid.
2. X1.P2 sebesar 0.262 lebih besar dari r tabel 0.0227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa variabel X1.P2 adalah valid.
3. X2.P1 sebesar 0.398 lebih besar dari r tabel 0.0227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa variabel X2.P1 adalah valid
4. X2.P2 sebesar 0.574 lebih besar dari r tabel 0.0227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa variabel X2.P2 adalah valid
5. X3.P1 sebesar 0.555 lebih besar dari r tabel 0.0227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa variabel X3.P1 adalah valid
6. X3.P2 sebesar 0.572 lebih besar dari r tabel 0.0227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa variabel X3.P2 adalah valid
7. X3.P3 sebesar 0.709 lebih besar dari r tabel 0.0227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa variabel X3.P3 adalah valid
8. X4.P1 sebesar 0.579 lebih besar dari r tabel 0.0227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa variabel X4.P1 adalah valid
9. X4.P1 sebesar 0.569 lebih besar dari r tabel 0.0227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa variabel X4.P1 adalah valid
10. X4.P2 sebesar 0.795 lebih besar dari r tabel 0.0227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa variabel X4.P2 adalah valid
11. X5.P1 sebesar 0.523 lebih besar dari r tabel 0.0227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa variabel X5.P2adalah valid
12. X5.P2 sebesar 0.496 lebih besar dari r tabel 0.0227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa variabel X5.P2 adalah valid
13. Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel 4.27 Hasil Uji Variabel Kinerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Item | r hitung | r tabel(5%) | Kondisi | Sig. | Kesimpulan |
| Y1.P1 | 0.703 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Y1.P2 | 0.783 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Y2.P1 | 0.771 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Y2.P2 | 0.796 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Y2.P3 | 0.778 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Y3.P1 | 0.727 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Y3.P2 | 0.595 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Y3.P3 | 0.808 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Y4.P1 | 0.660 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Y4.P2 | 0.490 | 0.227 | r hitung > r tabel | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa nilai r hitung

1. Y1.P1 0.703 lebih besar dari r tabel 0.227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa Y1.P1 adalah valid
2. Y1.P2 0.783 lebih besar dari r tabel 0.227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa Y1.P2 adalah valid
3. Y2.P1 0.771 lebih besar dari r tabel 0.227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa Y2.P1 adalah valid
4. Y2.P2 0.796 lebih besar dari r tabel 0.227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa Y2.P2 adalah valid
5. Y2.P3 0.778 lebih besar dari r tabel 0.227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa Y2.P3 adalah valid
6. Y3.P1 0.727 lebih besar dari r tabel 0.227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa Y3.P1 adalah valid
7. Y3.P2 0.595 lebih besar dari r tabel 0.227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa Y3.P2 adalah valid
8. Y3.P3 0.808 lebih besar dari r tabel 0.227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa Y3.P3 adalah valid
9. Y4.P1 0.660 lebih besar dari r tabel 0.227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa Y4.P1 adalah valid
10. Y4.P2 0.490 lebih besar dari r tabel 0.227 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa Y4.P2 adalah valid
11. Uji Reliabilitas

 Jika nilai *cronbach’s Alpa* > 0,60 maka reliabel.

1. Uji Reliabilitas Konflik Kerja

Tabel 4.28 Hasil Uji reliabilitas Variabel Konflik kerja



*Sumber; Output SPSS*

 Berdasarkan tabel diatas di ketahui bahwa nilai *cronbach’s Alpa* Variabel Konflik Kerja sebesar 0,731 lebih besar dari 0,6. Diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel konflik kerja reliabel.

1. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Tabel 4.29 Hasil Uji reliabilitas Variabel Kinerja



*Sumber; Output SPSS*

 Berdasarkan tabel diatas di ketahui bahwa nilai *cronbach’s Alpa* Variabel Konflik Kerja sebesar 0,768 lebih besar dari 0,6. Diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel konflik kerja reliabel.

1. Uji Asumsi Klasik

 Uji normalitas ini menggunakan normalitas data *Kolmogrov-Smirnov Test*. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.30 Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogrov-Smirnov*



*Sumber: Outpus SPSS*

 Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji normalitas. Memiliki nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05. Diketahui bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

4.1 Grafik histogram



Berdasarkan grafik di atas di ketahui bahwa data berdistribusi normal karna bentuk histogramnya berbentuk diagonal yang ditarik dari -2 ke nilai 3

1. Uji Hipotesis (Uji t)

 Jika t hitung > t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak. Nilai t tabel sebesar 1,665 dengan df = n (jumlah sampel) – k (jumlah variabel), yaitu df = 75 – 2 = 73.

Tabel 4.31 Hasil Uji t

*Sumber: Output SPSS*

 Berdasarkan tabel di atas, nilai t hitung sebesar 17,459 lebih besar dari t tabel 1,665. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Diketahui bahwa ada pengaruh variabel konflik kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga Ha diterima dan H0 ditolak.

1. Uji Regresi sederhana

 Untuk melihat hubungan antara Variabel X (Konflik Kerja) dengan Variabel Y (Kinerja) di .

Tabel 4.32 Hasil Uji Regresi Sederhana

 

Sumber: Output SPSS

Dari tabel di atas, nilai koefisien dapat dimasukan ke dalam model persamaan regresi sederhana, yaitu :

Y = α + bX Y

 = 0,253 + 0,994X

 Dari hasil regresi tersebut bernilai 0,994 yang artinya arah pengaruh variabel X konflik Kerja terhadap variabel Y kinerja adalah positif. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh konflik Kerja terhadap Kinerja.

1. Uji Koefisien Determinasi

 Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel X konflik Kerja terhadap variabel Y Kinerja. Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

1) Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.

2) Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat

Tabel 4.33 Hasil Uji Koefisen Determinasi



*Sumber: Output SPSS*

Dari hasil tabel di atas menjelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,898. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,807 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,804.

 Nilai koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai tabel klasifikasi koefisien korelasi menurut (Sarwono, 2009), Sebagai berikut:

Tabel 4.34 Kekuatan Hubungan koefisien

|  |  |
| --- | --- |
| Nilai koefisien | Kekuatan Hubungan |
| 0,00 | Tidak ada korelasi |
| 0,01-0,25 | Sangat Lemah |
| 0,26-0,50 | Cukup |
| 0,51-0,75 | Kuat  |
| 0,76-0,99 | Sangat Kuat |

Sumber: Jonathan Sarwono (2009)

 Pada tabel 4.34 besarnya pengaruh Konflik kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. PLN (Persero) ULP Paringin adalah sebesar 80,4%, sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang diuji, artinya variabel Konflik Kerja (X) mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan variabel Kinerja (Y). Besarnya pengaruh diambil dari nilai *Adjusted R Square* karena sampel kurang dari 100 (Pallant, 2011)

1. **Pembahasan**

 Pada penelitian ini penulis menggunakan dua teknik dalam pengambilan data yaitu observasi dan kuesioner. Dalam hal ini observasi dilakukan sebagai langkah awal untuk mengetahui permasalahan yang ada pada objek penelitian. Sedangkan kuesioner dilakukan dengan menyebar atau memberikan pernyataan kepada para responden untuk dijawab dan hasilnya digunakan sebagai pengujian hipotesis.

 Karakteristik responden menunjukan responden laki-laki sebesar 71 orang dan responden perempuan sebesar 4 orang dengan usia menunjukan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki usia 18-25 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 15%, usia 26-35 tahun sebanyak 55 orang dengan persentase 73% dan 9 orang dengan persentase 12% usia 36-45 tahun.

 Statistik deskriptif dengan jumlah sampel 75 orang memiliki nilai variabel X1 (konflik kerja) memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 12.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 31.00, nilai rata-rata konflik kerja menunjukan hasil sebesar 20.7867 kemudian Variabel Y1 (Kinerja) memiliki nilai terkecil (minimum) sebersar 10.00 dan nilai terbesar (Maksimum) 34.00, nilai rata-rata kinerja menunjukan hasil sebesar 20.9067

 Berdasarkan tabel 4. pengujian validitas terhadapat konflik kerja dapat di ketahui bahwa nilai r hitung seluruh item pernyataan lebih besar dari r tabel dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa seluruh pernyataan variabel konflik kerja adalah valid, kemudian untuk pengujian variabel kinerja dapat di ketahui bahwa nilai r hitung seluruh item pernyataan lebih besar dari r tabel dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpukan bahwa seluruh pernyataan variabel kinerja adalah valid

 Berdasarkan tabel 4.26 dan tabel 4.27 diatas di ketahui bahwa nilai *cronbach’s Alpa* Variabel Konflik Kerja sebesar 0,731 lebih besar dari 0,6. Diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel konflik kerja reliabel, kemudian untuk variabel kinerja di ketahui bahwa nilai *cronbach’s Alpa* Variabel Konflik Kerja sebesar 0,768 lebih besar dari 0,6. Diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel konflik kerja reliabel.

 Berdasarkan tabel 4.28 diketahui bahwa hasil uji normalitas. Memiliki nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05. Diketahui bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

 Berdasarkan tabel 4.29 hasil uji t, nilai t hitung sebesar 17,459 lebih besar dari t tabel 1,665. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Diketahui bahwa ada pengaruh variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga Ha diterima dan H0 ditolak.

 Setelah melakukan pengelohan dan interpretasi data, selanjutnya akan dibahas lebih mendalam mengenai hasil temuan hipotesis, penjelasan mengenai hipotesis sebagai berikut :

 Hasil penelitian menunjukan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Paringin. dengan nilai estimasi sebesar 0,994 > 0.05, artinya signifikan pada tingkat 0.05 karena koefisien bertanda positif mengidentifikasikan hubungan yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kurangnya konflik kerja yang ada pada PT. PLN (Persero) ULP Paringin dapat menumbuhkan kinerja yang baik dalam diri karyawan. Sehingga dapat diketahui Ha diterima dan Ho ditolak.

 Besarnya pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Paringin dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi 0,807 artinya pengaruh konflik kerja (X) terhadap kinerja (Y) pada PT. PLN (Persero) ULP Paringin sebesar 80,7%

 Berdasarkan hasil pada penelitian kali ini pada variabel konflik kerja terlihat bahwa variabel konflik kerja (X) dicerminkan oleh lima indikator dalam sebelas pernyataan. Dari sebelas pernyataan terlihat bahwa pernyataan kedua dari indikator indepensi aktifitas kerja (X.4.2) memiliki nilai r hitung tertinggi sebesar 0,795. Hal ini karena karyawan mampu bekerja secara optimal. Sedangkan untuk pernyataan ketiga dari indikator kesalahan komunikasi (X.1.2) memiliki nilai r hitung terendah sebesar 0,262. Hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang belum mampu merasakan terdapat perbedaan dalam mengartikan informasi pada pekerjaan antar sesama karyawan.

 Pada variabel kinerja karyawan terlihat bahwa variabel kinerja (Y) dicerminkan oleh empat indikator dengan sepuluh pertanyaan. Dari sepuluh pertanyaan indikator kehadiran (Y.3.1) memiliki nilai r hitung tertinggi sebesar 0,808. Terlihat bahwa secara indikator kehadiran memiliki peran untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan untuk indikator efektifitas (Y.4.2) memiliki nilai r hitung terendah sebesar 0,490 dimana karyawan kurang dalam efektifitas bekerja .

 Hasil dari pengujian hipotesis maka didapat ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan artinya konflik kerja dapat menjadi salah satu faktor dalam menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja. Dengan adanya konflik kerja yang besar maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan begitu juga sebaliknya, namun jika konflik kerja kecil maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Akan tetapi setiap karyawan memiliki konflik kerja yang berbeda-beda dan juga konflik kerja pada perusahaan di harapkan seminimal mungkin sehingga akan menimbulkan rasa nyaman serta kepuasan dalam diri karyawan dalam bekerja.

 Pada tabel 4.34 Hasil dari besarnya pengaruh Konflik kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. PLN (Persero) ULP Paringin adalah sebesar 80,4%, sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang diuji, artinya variabel Konflik Kerja (X) mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan variabel Kinerja (Y). Besarnya pengaruh diambil dari nilai *Adjusted R Square* karena sampel kurang dari 100 (Pallant, 2011)

 Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Amelia rahama iresa, Hamiidah nayati utami dan Arik prasetya (2015) dalam penelitian yang berjudul pengaruh Konflik kerja dan stress kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Witel Malang. Berdasarakan hasil organisasial, konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,7522. (Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya, 2015)

 Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Gabreila Wenur, jantje Sepang, lucky Dotulong (2018) pada penelitian yang berjudul pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Manado. Penelitian ini bertujuan unuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara persial konflik yang didapat melalui penyebaran kuesioner kepada 77 karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. Metode analisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regrasi linier berganda. Hasil hipotesis menyatakan bahwa konflik kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis secara persial menunjukan konflik kerja mempunyai pengaruh signifikan dan stress kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

31

31

31

31

31

 Hasil penilitian ini tidak mendukung penelitian yang di lakukan oleh Kasmawati (2020). Dalam penelitian yang berjudul pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Datama pekanbaru. Dimana hasil penelitian menunjukan bahwa secara persial konflik berpengeruh positif terhadap kinerja karyawan.

 Hasil penilitian ini tidak mendukung penelitian yang di lakukan oleh Kurniawati Indra Kusdarianto, S.E,. M.M (1) Drs. Pasoni Mustafa Muhani, M.M (2). Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan yaitu di PT YKT Gear Indonesia dengan judul pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana konflik dapat berpengaruh terhadap karyawan PT YKT Gear Indonesia, apakah pengaruh konflik dapat menurunkan kinerja karyawan PT YKT Gear Indonesia atau dapat menaikkan kinerja karyawan PT YKT Gear Indonesia. Dari hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, konflik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**BAB V**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

 Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat di tarik kesimpulan

1. Ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Paringin
2. Besarnya pengaruh konflik kerja adalah sebesar 80,4%, sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang diuji.
3. **Saran**

 Adapun saran yang ingin disampaikan setelah melaksanakan penelitian sebagai berikut

1. Bagi perusahaan
2. Konflik kerja

 Pada variabel konflik kerja yang statistik deskriptif yang memiliki indikator tertinggi (X.4.2) yaitu karyawan yang mampu merasakan perbedaan sikap antar karyawan. Disarankan PT. PLN (Persero) ULP Paringin agar tetap mempertahankan dengan memberikan nilai lebih atau perhargaan terhadap karyawan yang bekerja dengan baik walaupun terdapat konflik kerja di perusahaan. Sedangkan pada variabel konflik kerja yang memiliki indikator nilai terendah adalah (X.2.2) karyawan yang kurang mampu merasakan terdapat perbedaan dalam mengartikan informasi pada pekerjaan sehingga kurangnya pemahaman yang mampu menjadi pemicu terhadap konflik dengan sesama karyawan. Untuk variabel (X.4.2) dimana memiliki indikator tinggi ini harus di pertahankan karna dengan karyawan mampu menerima segala perbedaan sikap dimana dapat mengurangi konflik kerja adapun cara lain untuk mengurangi konflik kerja dengan meciptakan suasana positif dengan karyawan lain. Kemudian untu variabel (X.2.2) dengan indikator nilai terendah dimana karyawan kurang mampu merasakan terdapat perbedaan dalam mengartikan informasi pada pekerjaan sehingga kurangnya pemahaman, variabel ini harus di tingkatkan dengan cara melakukan pembagian tugas atau informasi berbentuk tulisan sehingga karyawan lebih mudah memahami dan mengingat tugas yang di berikan.

1. Kinerja

 Pada variabel kinerja statistik deskriptif yang memiliki indikator nilai tertinggi adalah (Y.3.3) yaitu karyawan selalu memaksimalkan waktu yang tersedia dalam pekerjaan. Disarankan PT. PLN (Persero) ULP Paringin agar tetap mempertahankan kinerja tersebut. Sedangkan pada variabel kinerja yang memiliki indikator nilai terendah yaitu (Y.4.2) karyawan berkeinginan untuk memanfaatkan waktu yang ada agar meningkatkan ke untungan. Disarankan PT. PLN (Persero) ULP Paringin untuk ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja lebih keras lagi untuk meningkatkan keuntungan yang di peroleh serta mampu memaksimalkan waktu yang di berikan saat bekerja.

1. Bagi peneliti selanjutnya

 Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel tambahan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian di perusahaan lain untuk mengetahui apakah variabel seperti kepribadian, kedisiplinan, dan kerjasama tim dapat berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan disertai dengan memberikan analisis mereka mengenai hasil dari data yang di dapat.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afrizal, P. R. (2014). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 8 (1).Fahmi, I. (2012a). Analisis Kinerja Keuangan. Alfabeta.

Dermawan, S. (2008). Manajemen Keuangan (3rd Ed.). Mitra Wacana Media.

Gabreila Wenur, J. S. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.51-60. Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Gabreila Wenur, J. S. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.51-60.

https://www.researchgate.net/publication/353880860\_PENGARUH\_KONFLIK\_DAN\_STRESS\_KERJA\_TERHADAP\_KINERJA\_KARYAWAN\_PT\_DELIMA\_PINGLOGISTRA\_JAKARTA\_TIMUR Batubara, H. C. (2017).

Hutami, R. P. (2012). Pengaruh Dividend Per Share, Return On Equity Dan Net Profit Margin Terhadap Harga Saham Perusahaaan Industri Manufaktur Yang Tercatat Di Bursa Efek Indonesia Periode 2006-2010. 1(1).

Imam Ghozali. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Universitas Dipenogoro.

M Anang Firmansyah, (2018). Pengaruh FaktorFaktor Lingkungan Kerja Internal Dan Pekerjaan Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Pada PT. Warnatama Cemerlang Gresik. Jurnal Balance, Vol. XV No. 2 .

Pengaruh konflik kerja jurnal kasmawati 2017. 1(1), 63–75.

Rosita, S. (2012). Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. Jurnal Manajemen Bisnis, 2 (2).

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Bisnis. Cet. Ke 6. Alfa Beta, Bandung.

Sutikno, M. E. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Acces di Mojokerto. Doctoral Dissertation.

Tewal, Bernhard. 2014. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA. Vol.2 No.1. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi. http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/ download/4020/3534. Diakses 24 Agustus 2015. Hal. 353-469Damayanti, R., & Valianti, R. M. (2016). Pengaruh Debt To Assets Ratio, Debt To Equity Ratio, Return On Assets Dan Net Profit Margin Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Indeks Lq-45 Di Bursa Efek Indonesia. 3(1).