

**PENGARUH KONFLIK KERJA, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN SEWING**

(Studi Empiris Pada PT Liebra Permana di Bawen Kabupaten Semarang)

Rani Angger Wati

PT Liebra Permana

Abstrak:

Konflik kerja yang terjadi dalam suatu perusahaan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan, sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan dan harapan perusahaan. Secara teori mengatakan bahwa konflik kerja tidak bisa dihindari tetapi bisa diminimalkan agar konflik kerja tidak mengarah pada perpecahan, permusuhan yang dapat mengakibatkan suatu organisasi mengalami kerugian karena menurunnya kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dan mampu menciptakan komunikasi kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara teori mengatakan bahwa pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya dengan efektif dan dapat menggerakkan orang kearah tujuan yang dicita-citakan, akan menjadi panutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh akan mengakibatkan kinerja karyawan dan organisasi menjadi lambat atau menurun. Motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja, namun sebaliknya karyawan yang bekerja tanpa adanya motivasi kerja akan cenderung malas dalam bekerja tanpa target yang optimal. Secara teori mengatakan peningkatan motivasi kerja akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah konflik kerja, kepemimpinan, motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT Liebra Permana?. Tujuan penelitian untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh konflik kerja, kepemimpinan, motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT Liebra Permana.

Jenis penelitian eksplanatori dan lokasi penelitian di PT Liebra Permana, yang terletak dijalan Soekarno-Hatta Km 31 Desa Harjosari Bawen-Semarang kode pos 50661 Jawa Tengah-

Indonesia. Populasi 2.160 orang dan sampel sebanyak 96 responden dengan menggunakan rumus slovin dan teknik sampling menggunakan random sampling.

Hasil penelitian diketahui persamaan regresi berganda $Y = 2,359 - 0,009X_1 + 0,811X_2 +$

$0,125X_3$. Uji t (parsial) diketahui konflik kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan $t_{hitung} - 0,352 < t_{tabel} -1,986$ dan signifikan $0,725 > 0,05$ artinya konflik kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan $t_{hitung} 22,421 > t_{tabel} 1,986$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan $t_{hitung} 3,273 > t_{tabel} 1,986$ dan signifikan $0,002 < 0,05$ artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F (simultan) diketahui konflik kerja, kepemimpinan, motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan menunjukkan $F_{hitung} 399,614 > F_{tabel} 2,700$ dan sig. $0,000 < 0,05$ artinya konflik kerja, kepemimpinan, motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disarankan untuk mengurangi konflik kerja dapat dilakukan dengan pembagian tekanan kerja dan tuntutan tugas yang adil. Manajemen perusahaan dapat memilih pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya dengan efektif yang disesuaikan dengan kondisi dan situasi perusahaan. Pemberian motivasi oleh pimpinan dapat dilakukan dengan memberikan dorongan berupa pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja yang baik. Karyawan lebih meningkatkan kinerja dengan kualitas output yang baik sehingga kerusakan produksi dapat ditekan seminimal mungkin.

Kata kunci : konflik kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai visi dan misi. Suatu perusahaan yang tidak memiliki karyawan yang berkualitas atau tidak berkompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Kendatipun telah memiliki karyawan yang berkualitas, tanpa pengelolaan secara optimal tentu kontribusi terhadap perusahaan akan jauh dari harapan. Untuk mengetahui sejauh mana

kontribusi karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Tanpa adanya evaluasi atau pengukuran kinerja, maka tidak dapat diketahui penyebab ataupun kendala-kendala kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Becker et al dalam Sudarmanto (2009), pengukuran kinerja karyawan yang efektif memiliki tujuan, yaitu menjadi panduan dalam membuat keputusan dalam organisasi dan sebagai dasar dalam melakukan evaluasi kinerja.

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut Smith dalam Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia. Agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dapat memberikan kontribusi yang maksimal dengan menunjukkan kinerja terbaik terhadap keberhasilan organisasi, maka agenda penting bagi pemimpin organisasi adalah mengidentifikasi atribut atau kualifikasi yang relevan dengan arah visi dan misi organisasi. Demikian halnya, kegagalan atau ketidakmampuan organisasi dalam menentukan sumber daya yang cocok kearah visi dan misi organisasi akan berimplikasi pada rendahnya bahkan gagalnya karyawan untuk menjadi komponen strategis bagi keberhasilan organisasi. Dalam penelitian ini memfokuskan pada departemen sewing. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor konflik kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja.

Konflik kerja yang terjadi dalam suatu perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Konflik kerja dalam perusahaan dapat terjadi karena berbagai sebab antara lain adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki masing-masing individu maupun kelompok yang berbeda. Konflik kerja yang terjadi dalam perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja karyawan (Sudarmanto, 2009). Dampak negatif dari konflik kerja dapat menghasilkan emosi negatif yang kuat. Reaksi emosional ini merupakan tanda awal akan munculnya rantai reaksi yang dapat berbahaya dalam perusahaan atau organisasi. Selain reaksi negatif tersebut dapat menimbulkan ketegangan, juga dapat mengalihkan perhatian karyawan dari tugas yang sedang dikerjakannya. Pada akhirnya konflik kerja akan berdampak negative bagi kinerja individu, kelompok maupun organisasi. Agar konflik kerja tidak menimbulkan pengaruh yang sifatnya negatif, konflik kerja harus segera diselesaikan agar tetap berada pada batas-batas kewajaran (Bragg dalam Suhartini,

2011). Proses tindak lanjut dari penyelesaian konflik kerja tentu saja harus dilakukan dengan cepat dan bijaksana. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari terganggunya sistem kerja, suasana kerja dan yang terutama kinerja karyawan itu sendiri (Ahiruddin, 2011).

Fenomena gap atau kesenjangan yang terjadi kaitannya dengan konflik kerja di departemen sewing pada PT Liebra Permana adalah berdasarkan pengamatan dilapangan masih ditemui terjadi konflik kerja antar karyawan seperti terjadinya kesalahan dalam penyampaian informasi kepada operator sewing, adanya rasa ketersinggungan karyawan karena sikap rekan kerja dan pimpinan, adanya perbedaan peran antar karyawan satu dengan yang lain yang memicu kecemburuan sosial karyawan di dalam lingkungan kerja, keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi yang tidak merata dan sikap mentaati perintah oleh atasan tidak langsung dilaksanakan atau dikerjakan. Masih ditemui karyawan yang kurang efektif dan tepat dalam berkomunikasi baik dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja akibat komunikasi kurang efektif dapat menimbulkan prasangka dan konflik di tempat kerja.

Selain faktor konflik kerja, terdapat faktor lainnya yang juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kepemimpinan. Robbins (2006) dalam Suwatno dan Priansa (2011) yang menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai manifestasi dari pengaruh yang melekat pada jiwanya. Pengaruh tersebut ada yang dibentuk oleh persyaratan formal dan ada yang merupakan pembawaan jiwanya. Tidak semua pemimpin memiliki jiwa kepemimpinan yang sama. Jiwa kepemimpinan dapat merupakan bakat alami. Tentu saja, bukan pemimpin yang baik, jika tidak memiliki keterampilan mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan semua rencananya (Athoillah, 2010).

Fenomena gap atau kesenjangan yang terjadi kaitannya dengan kepemimpinan di departemen sewing pada PT Liebra Permana adalah masih ditemui pimpinan yang kurang tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi operator/bawahan dan tidak mau tahu kesulitan yang dihadapi operator dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain faktor konflik kerja dan kepemimpinan, terdapat faktor lainnya yang juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja. Menurut Robbins dan Counter dalam Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Untuk mencapai tujuan organisasi, maka salah satu hal penting yang perlu dilakukan oleh pimpinan adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut disebut dengan motivasi kerja.

Dalam melakukan suatu pekerjaan karyawan membutuhkan motivasi kerja yang ada di dalam dirinya agar timbul suatu semangat kerja atau kegairahan kerja yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Suwatno dan Priansa (2011) terdapat dua rangsangan motivasi kerja yaitu dari diri karyawan itu sendiri, misalnya semangat kerja dan dari luar karyawan, misalnya pimpinan, rekan kerja atau keluarga. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana karyawan bekerja dan rasa puas dalam mengejakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Motivasi kerja mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu.

Fenomen gap atau kesenjangan yang terjadi kaitannya dengan motivasi kerja di departemen sewing pada PT Liebra Permana adalah masih ditemui karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Contoh : mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang memiliki gairah dalam bekerja, dan prestasi kerja kurang optimal, kurang bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja karyawan PT Libra Permana terutama di departemen Sewing dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1
Kinerja Departemen Sewing
Bulan Januari s/d Desember 2015 dan Januari s/d Mei 2016

| Bulan Tahun 2015 | Produksi Sewing | Kerusakan | | Toleransi Kerusakan | | Keterangan |
|---------------------|--------------------|-----------|-------|------------------------|----|------------------------------------|
| | | Pcs | % | Pcs | % | |
| Januari | 945.656 | 1.076 | 0,11% | 18.913 | 2% | Kerusakan tidak melebihi toleransi |
| Ferbruari | 1.050.170 | 875 | 0,08% | 21.003 | 2% | Kerusakan tidak melebihi toleransi |
| Maret | 951.080 | 900 | 0,09% | 19.021 | 2% | Kerusakan tidak melebihi toleransi |
| April | 1.101.005 | 1.005 | 0,09% | 22.020 | 2% | Kerusakan tidak melebihi toleransi |
| Mei | 979.875 | 1.117 | 0,11% | 19.597 | 2% | Kerusakan tidak melebihi toleransi |
| Juni | 1.070.125 | 990 | 0,09% | 21.402 | 2% | Kerusakan tidak melebihi toleransi |
| Juli | 870.050 | 759 | 0,09% | 17.401 | 2% | Kerusakan tidak melebihi toleransi |
| Agustus | 801.010 | 570 | 0,07% | 16.020 | 2% | Kerusakan tidak melebihi toleransi |
| September | 910.020 | 1.219 | 0,13% | 18.200 | 2% | Kerusakan tidak melebihi toleransi |
| Oktober | 920.890 | 1.011 | 0,11% | 18.418 | 2% | Kerusakan tidak melebihi toleransi |
| November | 950.950 | 1.008 | 0,10% | 19.019 | 2% | Kerusakan tidak melebihi toleransi |
| Desember | 1.005.010 | 981 | 0,10% | 20.100 | 2% | Kerusakan tidak melebihi toleransi |

| Bulan Tahun 2016 | Produksi Sewing | Kerusakan | | Toleransi Kerusakan | | Keterangan |
|---------------------|--------------------|-----------|-------|------------------------|----|------------------------------------|
| | | Pcs | % | Pcs | % | |
| Januari | 1.070.976 | 913 | 0,08% | 21.419 | 2% | Kerusakan tidak melebihi toleransi |
| Ferbruari | 1.075.823 | 818 | 0,08% | 21.516 | 2% | Kerusakan tidak melebihi toleransi |
| Maret | 973.578 | 751 | 0,08% | 19.471 | 2% | Kerusakan tidak melebihi toleransi |
| April | 990.890 | 1.021 | 0,10% | 19.818 | 2% | Kerusakan tidak melebihi toleransi |

| | | | | | | |
|-----|-----------|-------|-------|--------|----|------------------------------------|
| Mei | 1.009.758 | 1.213 | 0,12% | 21.195 | 2% | Kerusakan tidak melebihi toleransi |
|-----|-----------|-------|-------|--------|----|------------------------------------|

Sumber data sekunder, 2016

Berdasarkan data pada tabel 1 tersebut diatas bahwa kinerja di departemen Sewing masih terjadi kerusakan produksi akan tetapi kerusakan produksi tidak melebihi tingkat toleransi yang ditetapkan oleh manajemen sebesar 2%. Kerusakan produksi tertinggi tahun 2015 terjadi pada bulan September sebesar 0,13% sedangkan kerusakan produksi tertinggi tahun 2016 terjadi di bulan Mei sebesar 0,12% masih lebih rendah dengan selisih 0,1% dibandingkan tahun 2015.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “**Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sewing (Studi Empiris pada PT Liebra Permana di Bawen Kabupaten Semarang)**”.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah adalah : Apakah konflik kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT Liebra Permana.

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas, sehingga tujuan dari penelitian adalah : Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT Liebra Permana

Metode Penelitian

Jenis penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang menyoroti hubungan dan pengaruh antar variabel untuk mengetahui lebih mendalam tentang suatu masalah tertentu (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 2.160 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 96 responden dengan teknik sampling menggunakan simple random sampling.

Hasil Penelitian

1. **Korelasi**
 - a. **Korelasi Sederhana**

Tabel 2

Hasil Korelasi Sederhana Output SPSS

| | | Konflik Kerja | Kepemimpinan | Motivasi Kerja |
|------------------|---------------------|---------------|--------------|----------------|
| Konflik Kerja | Pearson Correlation | 1 | ,013 | -,025 |
| | Sig. (2-tailed) | | ,899 | ,810 |
| | N | 96 | 96 | 96 |
| Kepemimpinan | Pearson Correlation | ,013 | 1 | ,697** |
| | Sig. (2-tailed) | ,899 | | ,000 |
| | N | 96 | 96 | 96 |
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | -,025 | ,697** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,810 | ,000 | |
| | N | 96 | 96 | 96 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | -,002 | ,959** | ,734** |
| | Sig. (2-tailed) | ,988 | ,000 | ,000 |
| | N | 96 | 96 | 96 |

Correlations

| | | Kinerja Pegawai |
|----------------|---------------------|-----------------|
| Konflik Kerja | Pearson Correlation | -,002 |
| | Sig. (2-tailed) | ,988 |
| | N | 96 |
| Kepemimpinan | Pearson Correlation | ,959** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 96 |
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | ,734** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 96 |

| | | |
|------------------|---------------------|----|
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | |
| | N | 96 |

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 2 dapat diketahui nilai korelasi sederhana variabel konflik kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,002 interpretasi korelasi berada diantara -0,000 s/d -0,199 tingkat hubungan negatif dan sangat rendah. Nilai korelasi sederhana variabel kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,959 interpretasi korelasi berada diantara 0,80-1,000 tingkat hubungan positif dan sangat kuat. Nilai korelasi sederhana variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,734 interpretasi korelasi berada diantara 0,60- 0,799 tingkat hubungan positif dan kuat.

a. Korelasi Berganda

Tabel 3
Hasil Korelasi Berganda Output SPSS
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,964 | ,929 | ,926 | 1,503 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Konflik Kerja, Kepemimpinan

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan tabel 3 diperoleh hasil korelasi berganda sebesar 0,964. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa interpretasi berada diantara 0,80 s/d 1,000 tingkat hubungan sangat kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja, kepemimpinan, motivasi kerja secara simultan terdapat hubungan positif dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

1. Regresi

a. Regresi Linier Sederhana.

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Sederhana X₁ terhadap Y

| Model | Unstandardized Coefficients | | standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 34,779 | 3,451 | . | 10,079 | ,000 |
| Konflik Kerja | -,001 | ,099 | -,002 | -,015 | ,988 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 4 persamaan regresi linier sederhana variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan, $Y = 34,779 - 0,001X_1$. Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi konflik kerja bernilai negatif yang artinya semakin tinggi konflik kerja maka semakin menurun kinerja karyawan sebesar 0,001.

Tabel 5

Hasil Regresi Linier Sederhana X_2 terhadap Y
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3,750 | ,954 | . | 3,929 | ,000 |
| Kepemimpinan | ,893 | ,027 | ,959 | 32,930 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 5 persamaan regresi linier sederhana variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dituliskan, $Y = 3,750 + 0,893X_2$. Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi kepemimpinan bernilai positif artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja karyawan sebesar 0,893.

Tabel 6

Hasil Regresi Linier Sederhana X_3 terhadap Y

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 8,333 | 2,547 | | 3,271 | ,001 |
| Motivasi Kerja | ,723 | ,069 | ,734 | 10,484 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 6 persamaan regresi linier sederhana variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan, $Y = 8,333 + 0,723X_2$. Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan sebesar 0,723.

b. Regresi Linier Berganda**Tabel 7****Hasil Regresi Linier Berganda X_1, X_2, X_3 terhadap Y****Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2,359 | 1,405 | | 1,679 | ,096 |
| Konflik Kerja | -,009 | ,027 | -,010 | -,352 | ,725 |
| Kepemimpinan | ,811 | ,036 | ,871 | 22,421 | ,000 |
| Motivasi Kerja | ,125 | ,038 | ,127 | 3,273 | ,002 |

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber data primer, 2015

Berdasarkan data pada tabel 7 persamaan dapat dituliskan $Y = 2,359 - 0,009X_1 + 0,811X_2 + 0,125X_3$

a Konstanta (a) = 2,359

Artinya konflik kerja, kepemimpinan, motivasi kerja diasumsikan tidak ada maka kinerja pegawai nilai positif sebesar 2,359.

b Koefisien regresi (β_1) = -0,009

Artinya konflik kerja nilai negatif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja tetap/konstan maka konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bentuk penurunan sebesar 0,009.

c Koefisien regresi (β_2) = 0,811

Artinya kepemimpinan nilai positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu konflik kerja dan motivasi kerja tetap/konstan maka kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bentuk kenaikan sebesar 0,811.

d Koefisien regresi (β_3) = 0,125

Artinya motivasi kerja nilai positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu konflik kerja dan kepemimpinan tetap/konstan maka motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bentuk kenaikan sebesar 0,125.

3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 8

Hasil Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary

| Model | R | RSquare | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|---------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,964 ^a | ,929 | ,926 | 1,503 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Konflik Kerja, Kepemimpinan

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan tabel 8 nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,926. Hal ini berarti variabel bebas (konflik kerja, kepemimpinan, motivasi kerja) mampu menerangkan sebesar 92,6% terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya 100% - 92,6% = 7,4% diterangkan variabel bebas lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Tabel 9
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2,359 | 1,405 | | 1,679 | ,096 |
| Konflik Kerja | -,009 | ,027 | -,010 | -,352 | ,725 |
| Kepemimpinan | ,811 | ,036 | ,871 | 22,421 | ,000 |
| Motivasi Kerja | ,125 | ,038 | ,127 | 3,273 | ,002 |

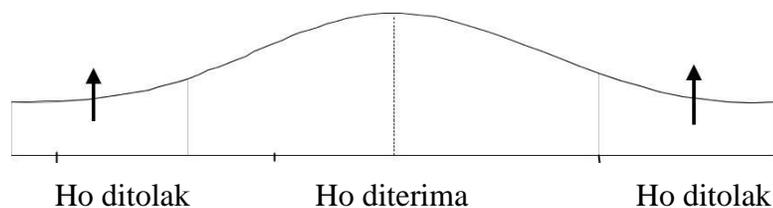
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 9 maka hasil dari uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} -0,352 < t_{tabel} -1,986$ dan signifikansi $0,725 > 0,05$ sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah negatif H_0 diterima atau H_1 ditolak artinya ada pengaruh negatif dan tidak signifikan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Maka H_1 yang menyatakan, “diduga ada pengaruh negatif dan signifikan konflik kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT Liebra Permana.”, tidak diterima.

Gambar 1



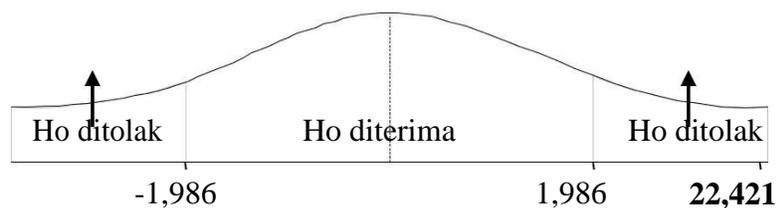
-0,352

-1,986

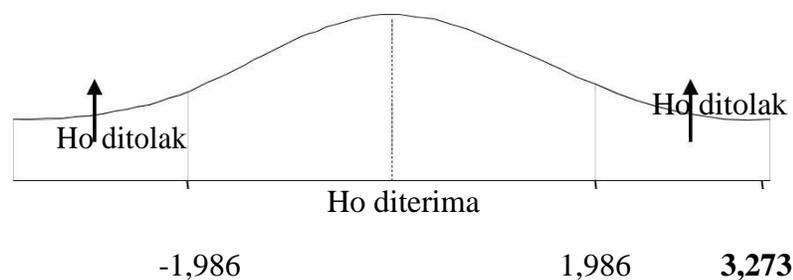
1,986

Uji t Parsial Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} 22,421 > t_{tabel} 1,986$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah H_0 ditolak atau H_2 diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka H_2 yang menyatakan, “diduga ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT Liebra Permana”, diterima.

Gambar 2**Uji t Parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

3. Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} 3,273 > t_{tabel} 1,986$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$ sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah H_0 ditolak atau H_3 diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka H_3 yang menyatakan, “diduga ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT Liebra Permana”, diterima.

Gambar 3

Uji t Parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

b. Uji F (Simultan)

Tabel 10
Hasil Uji F (Simultan)

| Model | Sum of Squares | | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 2707,206 | 3 | 902,402 | 399,614 | ,000 ^a |
| Residual | 207,753 | 92 | 2,258 | | |
| Total | 2914,958 | 95 | | | |

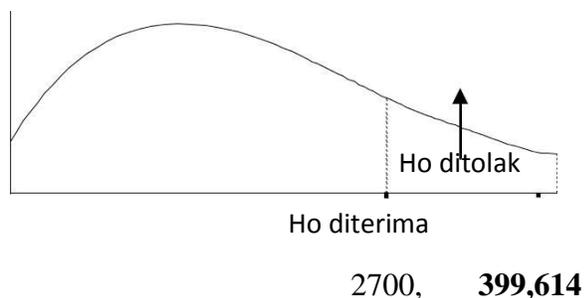
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Konflik Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer, 2016

Dari hasil perhitungan uji F (simultan) diperoleh nilai F hitung $399,614 > F$ tabel $2,700$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga nilai t hitung terletak pada daerah H_0 ditolak atau H_4 diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan konflik kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), motivasi kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka H_4 yang menyatakan, “Diduga ada pengaruh konflik kerja, kepemimpinan, motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan departemen sewing” diterima.

Gambar 4



Hasil Uji F (Simultan) Variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y

PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai negatif diperoleh dari perhitungan regresi linier berganda sebesar $-0,009$. Sedangkan dilihat dari taraf signifikan diperoleh dari hasil uji t (parsial) sebesar t hitung $-0,352 < t$ tabel $-1,986$ dengan tingkat signifikansi $0,725 > 0,05$ artinya H_0 diterima atau H_1 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa konflik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan konflik kerja yang terjadi sangatlah berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan karena semakin tinggi konflik kerja dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan dan harapan perusahaan.

Secara teori Sudarmanto (2009) mengatakan bahwa pada hakekatnya konflik kerja tidak bisa dihindari tetapi bisa diminimalkan agar konflik kerja tidak mengarah perpecahan, permusuhan bahkan mengakibatkan suatu organisasi mengalami kerugian karena menurunnya kinerja karyawan. Tetapi, jika konflik kerja dapat diolah dengan baik maka suatu organisasi dapat memperoleh keuntungan yang maksimal seperti menciptakan persaingan yang sehat antar karyawan. Jadi pihak manajemen dapat menangkap gejala-gejala dan indikator-indikator yang berdampak konstruktif dan konflik kerja yang berdampak destruktif. Pihak manajemen harus benar-benar jeli dalam melihat, memperhatikan dan merasakan perilaku-perilaku karyawannya agar konflik kerja yang negatif dapat ditekan. Konflik kerja bisa menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja karyawan misalnya, melemahnya hubungan antar pribadi, timbulnya sikap marah, perasaan terluka, keterasingan. Akibat dari itu semua aktivitas produksi dapat terganggu karena akan terjadi pemborosan waktu dan energi untuk menenangkan, individu-individu yang terlibat konflik kerja akan mengalami stres yang dapat mengurangi kinerjanya. Akan tetapi, tidak hanya itu saja akibat yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara cermat dan tepat dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena karyawan berada dalam suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa. Konflik kerja dalam perusahaan dapat terjadi karena berbagai sebab antara lain adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki masing-masing individu maupun kelompok yang berbeda. Konflik kerja yang

terjadi dalam perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja karyawan.

Bragg dalam Suhartini (2011) mengatkan bahwa dampak negatif dari konflik kerja dapat menghasilkan emosi negatif yang kuat. Reaksi emosional ini merupakan tanda awal akan munculnya rantai reaksi yang dapat berbahaya dalam perusahaan atau organisasi. Selain reaksi negatif tersebut dapat menimbulkan ketegangan, juga dapat mengalihkan perhatian karyawan dari tugas yang sedang dikerjakannya. Pada akhirnya konflik kerja akan berdampak negatif bagi kinerja individu, kelompok maupun organisasi. Agar konflik kerja tidak menimbulkan pengaruh yang sifatnya negatif, konflik kerja harus segera diselesaikan agar tetap berada pada batas-batas kewajaran.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini tidak sejalan/berbeda dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Subechi Maulana (2015) yang menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif diperoleh dari perhitungan regresi linier berganda sebesar 0,811. Sedangkan dilihat dari taraf signifikan diperoleh dari hasil uji t (parsial) sebesar $t_{hitung} = 22,421 > t_{tabel} = 1,986$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak atau H_2 diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan komunikasi kerja yang kondusif sehingga hubungan antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik sehingga akan mempermudah pimpinan dalam mengatur bawhaanya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Secara teori Suwatno dan Priansa (2011) mengatakan bahwa kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan. Kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang dapat menentukan kinerja karyawan dan organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya dengan efektif, dapat menggerakkan

orang/personil kearah tujuan yang dicita-citakan, akan menjadi panutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan akan mengakibatkan kinerja karyawan dan organisasi menjadi lambat, karena pemimpin tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja terbaiknya. Athoillah (2010) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai manifestasi dari pengaruh yang melekat pada jiwanya. Pengaruh tersebut ada yang dibentuk oleh persyaratan formal dan ada yang merupakan pembawaan jiwanya. Tidak semua pemimpin memiliki jiwa kepemimpinan yang sama. Jiwa kepemimpinan dapat merupakan bakat alami. Tentu saja, bukan pemimpin yang baik, jika tidak memiliki keterampilan mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan semua rencananya agar bawahan dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Risky Novianto Ariwibowo (2011) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif diperoleh dari perhitungan regresi linier berganda sebesar 0,125. Sedangkan dilihat dari taraf signifikan diperoleh dari hasil uji t (parsial) sebesar $t_{hitung} 3,273 > t_{tabel} 1,986$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ artinya H_0 ditolak atau H_3 diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Secara teori menurut Suwatno dan Priansa (2011) mengatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu yang perlu dilakukan oleh pimpinan adalah memberikan motivasi kerja atau daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang

diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut sebagai motivasi kerja. Dalam melakukan pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan kerja yang pada akhirnya mengarah pada kinerja karyawan. Flippo dalam Hasibuan (2010) mendefinisikan motivasi kerja adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja dengan hasil kerja (kinerja) yang optimal sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi tercapai. Rivai (2004) mengatakan bahwa semakin kuat mempunyai motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Annisa Pratiwi (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja, kepemimpinan, motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif diperoleh dari taraf signifikan hasil uji F (simultan) sebesar $F_{hitung} 399,614 > F_{tabel} 2,700$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak atau H_4 diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa konflik kerja, kepemimpinan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan konflik kerja yang dapat diturunkan seminimal mungkin dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menjadikan konflik kerja menjadi hal yang positif yang akan membentuk pegawai untuk mengerahkan segala kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan keahlian dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan yang merupakan kekuatan untuk memaksa individu atau seorang pegawai untuk berubah, berjuang, beradaptasi. Sedangkan kepemimpinan, motivasi kerja dapat dilaksanakan secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Secara teori Ambar Teguh Sulistiyani (2007) mengatakan bahwa konflik kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemahaman tentang

kepemimpinan itu sendiri adalah menyangkut masalah kapasitas pemimpin dalam menyampaikan pengaruh dan memotivasi orang lain/bawahan dalam rangka mengurangi terjadinya konflik kerja sehingga akan tercapainya hubungan timbal balik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Konflik-konflik kerja tersebut apabila tidak teratasi maka akan membahayakan organisasi. Oleh karena itu untuk menetralkan konflik tersebut seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi dan memotivasi. Pekerjaan seorang pemimpin dalam hal ini adalah untuk dapat mendekati konflik-konflik tersebut sehingga tercapalah suatu keadaan yang lebih baik, sehingga kepentingan timbal balik lebih.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh konflik kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis yang menyatakan, “diduga ada pengaruh negatif dan signifikan konflik kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT Liebra Permana.”, tidak diterima karena konflik kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh dari hasil perhitungan $t_{hitung} -0,352 < t_{tabel} -1,986$ dan signifikansi $0,725 > 0,05$ sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah negatif H_0 ditolak atau H_1 diterima artinya ada pengaruh negatif dan tidak signifikan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Maka H_1 yang menyatakan, “diduga ada pengaruh negatif dan signifikan konflik kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT Liebra Permana.”, tidak diterima.
2. Hipotesis yang menyatakan, “diduga ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT Liebra Permana.”, diterima karena kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh dari hasil perhitungan $t_{hitung} 22,421 > t_{tabel} 1,986$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah H_0 ditolak atau H_2 diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka H_2 yang menyatakan, “diduga ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT Liebra Permana”, diterima.

3. Hipotesis yang menyatakan, “diduga ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT Liebra Permana.”, diterima karena motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh dari hasil perhitungan $t_{hitung} 3,273 > t_{tabel} 1,986$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$ sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah H_0 ditolak atau H_3 diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka H_2 yang menyatakan, “diduga ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT Liebra Permana”, diterima.
4. Hipotesis yang menyatakan, “diduga ada pengaruh positif dan signifikan konflik kerja, kepemimpinan, motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT Liebra Permana.”, diterima karena konflik kerja kepemimpinan, motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh dari hasil perhitungan uji F (simultan) nilai $F_{hitung} 399,614 > F_{tabel} 2,700$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah H_0 ditolak atau H_4 diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan konflik kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), motivasi kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka H_4 yang menyatakan, “Diduga ada pengaruh konflik kerja, kepemimpinan, motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan departemen sewing” diterima.

SARAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi penting bagi PT Liebra Permana. Oleh karena itu, penulis mengajukan beberapa saran bagi berikut :

1. Manajemen PT Libra Permana sebaiknya mengurangi terjadinya konflik kerja. Dengan mengurangi tekanan kerja dan tuntutan tugas yang tinggi terhadap beberapa karyawan sewing maka akan mengurangi konflik kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Hal ini dapat dilakukan dengan pembagian tekanan kerja dan tuntutan tugas yang adil. Karyawan yang memiliki tekanan kerja dan tuntutan tugas yang sedikit dapat membantu karyawan lainnya yang memiliki tekanan kerja dan tuntutan tugas yang banyak.
2. Faktor kepemimpinan, sebaiknya manajemen perusahaan harus dapat memilih pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya dengan efektif dan dapat menggerakkan karyawan kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan yang diterapkan disesuaikan dengan situasi dan

kondisi dalam perusahaan karena masih diperoleh indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja yang ditunjukkan dengan masih terdapatnya tanggapan responden yang menyatakan “netral/ragu-ragu” disetiap indikator.

3. Hal yang perlu dilakukan kaitannya dengan motivasi karyawan adalah manajemen/pimpinan dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam membantu memecahkan dan menyelesaikan masalah pekerjaan dan memberikan pujian pada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Berikutnya, benar-benar berikan dorongan pada setiap karyawan berupa pengakuan atau penghargaan meskipun sebatas ucapan pengakuan atau acungan jempol atas prestasi kerja yang baik.
4. Faktor kinerja, sebaiknya karyawan yang bekerja di Departemen Sewing lebih meningkatkan kinerja dengan kualitas yang lebih baik agar output produksi dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan kerusakan hasil produksi dapat ditekan seminimal mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin. 2011. *Pengaruh Konflik dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan CV.Bina Cipta Nusa Perkasa*. Bandar Lampung.
- Ambar Teguh, Sulistiyani 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
Penerbit Graha Ilmu.
- Anisa, Pratiwi. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang :Universitas Diponegoro.
- Ariwibowo, Risky N. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu)*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang : Fakultas Ekonomi UNDIP
- Athoillah, Anton. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta :
Penerbit Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Maenajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada.

- Subechi, Maulana. 2015. *Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 15. Bandung : Penerbit CV Alfabeta.
- Suhartini. 2011. *Pengaruh Konflik Peran Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Indoturbine Jakarta*.
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.