

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KAPAL GARDEN HOTEL MALANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu

Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Ananda Ayusafitri

201910160311140

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2023

SKRIPSI

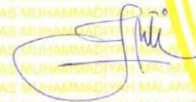
**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KAPAL GARDEN HOTEL MALANG**

Oleh :

Ananda Ayusafitri
201910160311140

Diterima dan disetujui
pada tanggal 23 September 2023

Pembimbing I,



Dr. Uci Yuliati, M.M.

Pembimbing II,



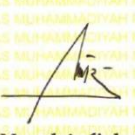
Dra. Triningsih Sri Supriyati, M.P.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KAPAL GARDEN HOTEL MALANG**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Ananda Ayusafitri

NIM : 201910160311140

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 23 September 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : Dr. Eko Handayanto, M.M.

Penguji II : Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

Penguji III : Dra. Triningsih Sri Supriyati, M.P.

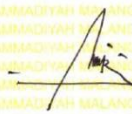
Penguji IV : Dr. Uci Yuliati, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

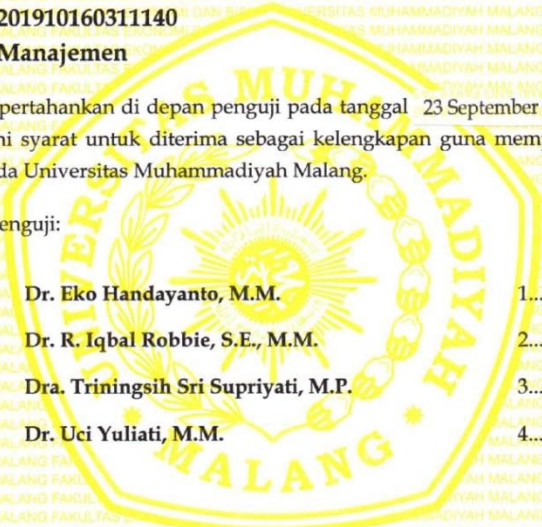


Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.



1.

2.

3.

4.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ananda Ayusafitri
NIM : 201910160311140
Program Studi : Manajemen
Surel : anandaayusafitri099@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil kerja orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan atau sumber dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan karya ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku.

Malang, 23 September 2023

A 10,000 Indonesian Rupiah postage stamp is shown, featuring a signature in black ink over the stamp. The stamp includes the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', 'METERAI TEMPEL', and the serial number '52C64AKX731023800'.

Ananda ayusafitri

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ANANDA AYUSAFITRI

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jalan Raya Tlogomas No. 246 Malang, Jawa Timur

Email : anandaayusafitri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan konflik kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan konflik kerja, motivasi kerja. Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Responden penelitian adalah karyawan Kapal Garden Hotel Malang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi yang menjadi subjek penelitian. Teknik pengambilan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Metode analisis data adalah rentang skala dan *path analysis* (analisis jalur). Hasil perhitungan rentang skala bahwa konflik kerja menunjukkan hasil cukup, motivasi kerja menunjukkan hasil sangat tinggi, dan kinerja karyawan menunjukkan hasil sangat tinggi. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan konflik kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Konflik Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ANANDA AYUSAFITRI

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jalan Raya Tlogomas No. 246 Malang, Jawa Timur

Email : anandaayusafitri@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to describe work conflict, work motivation and employee performance. Analyzing the effect of work conflict on employee performance, work motivation on employee performance and work conflict, work motivation on employee performance at Kapal Garden Hotel Malang. The type of research carried out uses a quantitative approach. The research respondents were 37 employees of Kapal Garden Hotel Malang. The sampling technique used in research is the entire population that is the research subject. Data collection techniques used interviews and questionnaires. The data analysis method is a scale range and path analysis. The results of the scale range calculation show that work conflict shows sufficient results, work motivation shows very high results, and employee performance shows very high results. . Work conflict has a negative and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance and work conflict and work motivation have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Conflict, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidaya-Nya, sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kapal Garden Hotel Malang”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai derajat sarjana manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan, skripsi ini tidak jauh dari keterbatasan dan kekurangan, namun berkat bantuan dari pihak termasuk dosen pembimbing, keterbatasan dan kekurangan tersebut bisa diatasi. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Fauzan, M.PD., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
2. Dr. Ida Zuhroh, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang
4. Dr. Aniek Rumijati, M.M., selaku Dosen Wali Manajemen C 2019 Universitas Muhammadiyah Malang
5. Uci Yuliati, Dr., M.M., selaku dosen pembimbing pertama yang telah menyempatkan waktunya untuk memeriksa dan memberikan arahan yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
6. Triningsih Sri S., Dra., M.P., selaku dosen pembimbing kedua yang telah menyempatkan waktunya untuk memeriksa serta memberikan arahan yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
7. Terimakasih seluruh bapak/ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi ini.

8. Terimakasih kepada seluruh bapak/ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada diri sendiri yang sudah bekerja keras mulai dari semester satu sampai semester akhir dan berhasil melewati rintangan selama ini.
10. Terimakasih secara khusus penulis sampaikan kepada kedua orang tua penulis yaitu bapak saya Suhadak dan ibu saya Dwi Sekarwati, yang telah banyak memberikan do'a, dukungan dan pengorbanan baik secara materil sert moral sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
11. Terimakasih kepada keluarga besar penulis yang selalu memberikan do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik.
12. Terimakasih kepada sahabat-sahabat seperjuangan Zurufah IzatulM, Filda Aprilia A, Lisa Widuri, dan Cicilia Dena A, yang sudah memberikan dukungan serta selalu mendengarkan keluh kesah selama prosen penyusunan skripsi ini. Selama proses perkuliahan yang telah kita lewati bersama merupakan kenangan terindah yang tidak akan terlupakan.
13. Terimakasih kepada sahabat serta sepupu Karmila Ayu W, yang sudah memberikan dukungan, sudah memberikan masukan dan selalu mendengarkan keluh kesah selama proses penyusunan skripsi ini.
14. Terimakasih kepada temn kuliah Westin Wijaya dan Renny Purnama sebagai teman yang selalu memberikan dukungan, mengingatkan dan membantu dalam penulisan skripsi ini.
15. Terimakasih kepada HRD Kapal Garden Hotel yang telah membantu dalam penyusunan skripsi.
16. Terimakasih kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terimakasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya akan diberikan yang lebih dari Allah SWT. Alhamdulillah dengan segala keterbatasan dan kekurangan ini, saya persembahkan karya tuis ini depada siapapun yang membutuhkan serta semoga bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Malang, 04 Agustus 2023



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACK	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Batasan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Tinjauan Teori	7
1. Kinerja Karyawan	7
2. Konflik Kerja	9
3. Motivasi Kerja	10
B. Penelitian Terdahulu	12
C. Kerangka Pikir	19
D. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi Penelitian	21
C. Populasi dan Sampel	21
D. Devinisi Operasional Variabel	22
E. Pengukuran Instrumen Penelitian	24

F. Rentang Skala	25
G. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	26
H. Pengujian Instrumen	27
I. Metode Analisis Data	28
J. Uji Hipotesis	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Perusahaan	31
1. Profil Perusahaan	31
2. Struktur Organisasi	31
B. Gambaran Karakteristik Responden	34
1. Jenis Kelamin	34
2. Usia	35
3. Pendidikan Terakhir	36
4. Masa Kerja	36
C. Hasil Uji Instrumen	37
1. Hasil Uji Validitas	37
2. Hasil Uji Realibilitas	38
D. Analisis Rentang Skala	39
1. Rentang Skala Variabel Konflik Kerja (X1)	39
2. Rentang Skala Variabel Motivasi Kerja (X2)	40
3. Rentang Skala Variabel Kinerja Karyawan (Y)	42
E. Hasil Analisis Path	43
1. Analisis Jalur Persamaan Model Pertama	43
2. Analisis Jalur Persamaan Model Kedua	44
3. Analisis Jalur Persamaan Model Ketiga	46
F. Uji Hipotesis	48
1. Uji T	48
2. Uji F	49
G. Pembahasan Hasil Penelitian	50

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	55

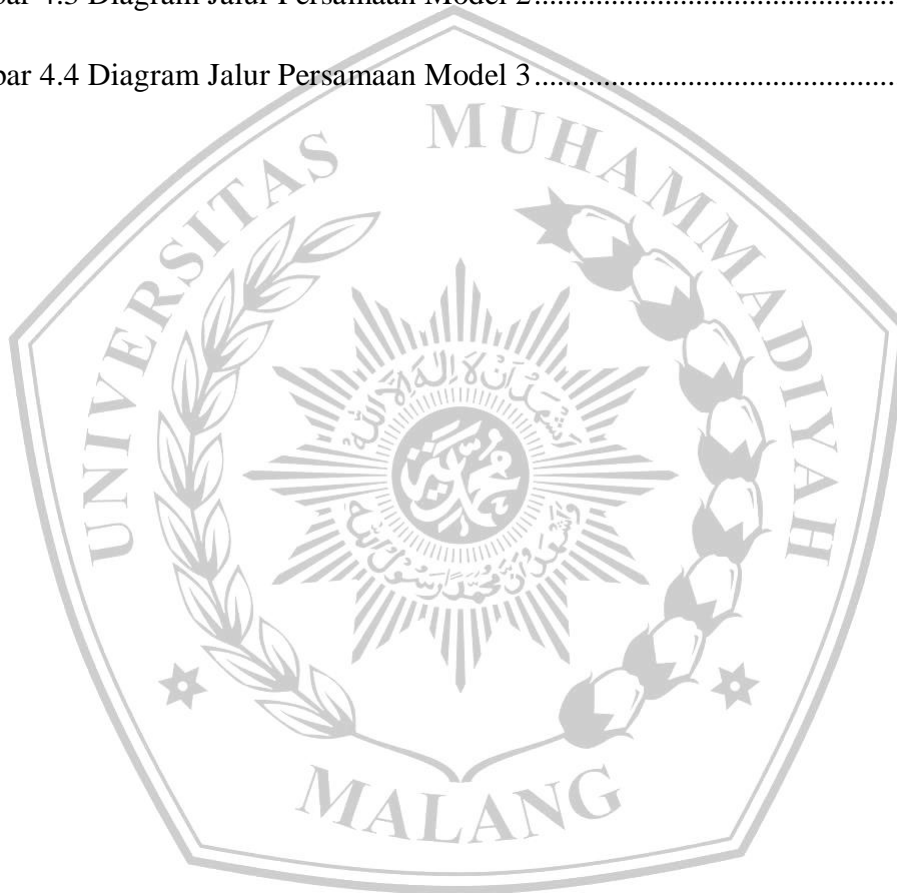


DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan Kapal Garden Hotel Malang	4
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Variabel, Indikator, dan Item Pernyataan	22
Tabel 3.2 Jawaban Item Pertanyaan	24
Tabel 3.3 Rentang Skala Konflik kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan ..	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	34
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Karyawan	35
Tabel 4.3 karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	36
Tabel 4.4 Karakteristik Rsponden Berdasarkan Masa Kerja	37
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	38
Tabel 4.6 Hassil Uji Realibilitas	39
Tabel 4.7 Hasil Rentang Skala Konflik Kerja	40
Tabel 4.8 Hasil Rentang Skala Motivasi Kerja	41
Tabel 4.9 Hasil Rntang Skala Kinerja Karyawan	42
Tabel 4.10 Hasil Persamaan Model Pertama	43
Tabel 4.11 Hasil Persamaan Model Kedua	45
Tabel 4.12 Hasil Persamaan Model Ketiga	46
Tabel 4.13 Hasil Uji T	48
Tabel 4.14 Hasil Uji F	49

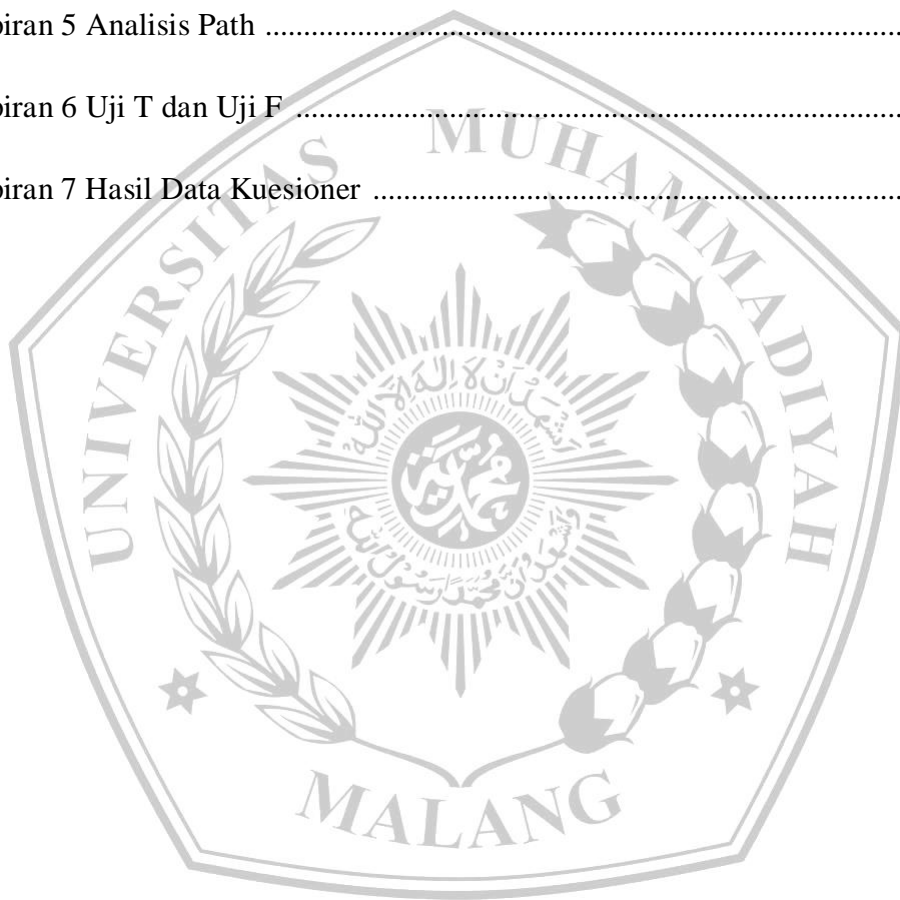
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Konflik Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan	19
Gambar 4.1 Gambar Struktur Organisasi Kapal Garden Hotel	32
Gambar 4.2 Diagram Jalur Persamaan Model 1	44
Gambar 4.3 Diagram Jalur Persamaan Model 2.....	46
Gambar 4.4 Diagram Jalur Persamaan Model 3.....	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	58
Lampiran 2 Data Karakteristik Responden	63
Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen	65
Lampiran 4 Rentang Skala	69
Lampiran 5 Analisis Path	71
Lampiran 6 Uji T dan Uji F	74
Lampiran 7 Hasil Data Kuesioner	79



DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, B. (2022). Pengaruh konflik kerja, stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di klinik Imam Bonjol Kota Kediri. *Jurnal publikasi ilmu manajemen*, Vol 1, no 3, 98-109.
- Andita Puspitasari, S. A. (2018). Pengaruh konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Maju Hardware Madiun. *Jurnal ilmiah bidang manajemen dan bisnis*, Vol 1, no 1, pp. 27-34.
- Desak Putu Eka Citra Dewi, I. G. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DEVELOPMENT LEADERSHIP CORPORATION DI DENPASAR. *Jurnal Emas*, Vol 2 nomer 3.
- Dian Suprpto, A. M. (2021). The Effect of Employee Empowerment, Organizational Justice, Conflict, and Work Motivaton on Employee Performance (Case Study of Bank Mandiri Indonesia). *European Journal of Business and Management Research*, Vol 0, Issue 5.
- Dimas Bagaskara Cendhika, H. N. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Eitel Jatim Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis* , Vol 35, no 2.
- Elok Novia Putri, I. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Kepuasan Kerja Di Lingkungan ITS Surabaya. *Global*, Vol. 3, No 2.
- Evin Rachmad Arfiansyah, S. W. PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASSI KERJA TERDAP KINERJA KARYWAN PT. JORDAN FOOD KEDIRI. *SENMEA*.
- Frianto, S. A. (2021). Pengaruh konflik kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ilmu manajemen*, Vol 9, no 3.

- Hudya Astuti Sudirman, F. F. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Stere Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda. *Change Agent For Management Journal*, Vol 6, no 2.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, Vol 2, No 1.
- Novarini, P. G. (2018). Pengaruh konflik peran, kopetensi dan motivasi kerja terhadap THE ANVAYA BEACH RESORT & SPA KUTA-BALI. *Juima*, Vol 1, no 1.
- Nugroho, M. J. (2018). Pengaruh konflik, motivasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Smart Media Di Karanganyar. *Jurnal EKA CIDA*, Vol 3, no 1.
- Nur Aziz, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balance Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya). *MAMEN*, Vol 1, No 2.
- Pusparani, M. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *JURNAL ILMU MANAJEMEN TERAPAN*, Volume 2, issue 4.
- Theo Dharmawangsa, I. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT Telkomsel Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, Vol 1, no 4.
- Wati, R. A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sewing (Studi empiris pada PT Liebra Permana di Bawen Kabupaten Semarang) . *Business Economic Entrepreneurship*, vol 1, no 1.

Wiwik Widiyanti, D. F. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, Vol 17, No 2.

Yohanes Herman Susilo, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS*, Volume 1, Issue 1.



PENGARUH KONFLIK KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Kapal Garden Hotel Malang)

ORIGINALITY REPORT

0 %	0 %	2 %	0 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 2%
Exclude bibliography	On		

