

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 2/3/2024  
SAMBUTAN  
MELI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA  
KABUPATEN REJANG LEBONG  
PROVINSI BENGKULU**



Skripsi Oleh  
**SYAFIRA TRI MELINDA SARI**  
01011382025170  
S1 Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP**  
**KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA**  
**KABUPATEN REJANG LEBONG**  
**PROVINSI BENGKULU**

Disusun oleh :

Nama : Syafira Tri Melinda Sari

Nim : 01011382025170

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen


Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 07 Mei 2024

  
Parama Santati, S.E., M.Kom  
NIP. 196312031989122001

ASLI  
JURUSAN MANEJEMEN 2/7 2024  
KABUPATEN REJANG LEBONG

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA  
KABUPATEN REJANG LEBONG  
PROVINSI BENGKULU**

Disusun oleh :

Nama : Syafira Tri Melinda Sari  
Nim : 01011382025170  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 21 Juni 2024 dan memenuhi syarat untuk diterima.**

Ketua



Parama Santati, S.E., M.Kom  
NIP. 196312031989122001

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang,  
Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
NIP.196610221992032002

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syafira Tri Melinda Sari

Nim : 01011382025170

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN REJANG LEBONG PROVINSI BENGKULU”**

Pembimbing : Parama Santati, S.E., M.Kom

Penguji : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 21 Juni 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 24 Juni 2024

Pembuat Pernyataan



Syafira Tri Melinda Sari  
NIM. 01011382025170

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

“ Direndahkan dimata manusia, ditinggikan dimata Tuhan, *Prove Them Wrong*”

“*Gonna fight and don't stop, until you are proud*”

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingintahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang!”

### **Skripsi ini dipersembahkan untuk :**

1. Allah SWT
2. Kedua Orang Tua (Ayah dan Bundi)
3. Keluarga Besar yang selalu memberikan dukungan
4. Teman – teman dan Sahabat
5. Almamater Universitas Sriwijaya

## KATA PENGANTAR

Rasa syukur dari hati terdalam penulis panjatkan pada Allah SWT pemilik kehidupan, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis diberikan kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga nantinya mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu. Skripsi ini penulis buat dengan tujuan untuk tugas akhir penulis, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, tempat penelitian, dan orang lain.

Skripsi ini mungkin masih banyak kekeurangan dan kesalahan, sebagai penulis saya haturkan permohonan maaf dan dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 07 Juni 2024



Syafira Ti Melinda Sari  
NIM. 01011382025170

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, Penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, Penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada :

1. Tuhan yang Maha Esa Allah SWT atas rahmat dan nikmat yang telah diberikan kepada Penulis.
2. Kedua orang tua Penulis, Ayahanda **Syamsurizal** dan Ibunda **Karyawati**. Terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan perkuliahan, namun mereka mampu memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga Penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
3. Kepada saudaraku yang tak kalah penting kehadirannya, **Ayok Rizma**, **Ayok Puput**, dan **Abang Varo**. Terima kasih telah memberikan dukungan, semangat dan do'a untuk kesuksesan dan keberhasilan Penulis.
4. Bapak **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak **Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

8. Bapak **H. Taufik, S.E., M.B.A.**, selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing Penulis selama perkuliahan.
9. Ibu **Parama Santati, S.E., M.Kom.**, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ibu **Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.**, selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
11. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diberikan.
12. Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu Penulis selama masa perkuliahan.
13. Bapak **Drs. Noprianto, M.M.** (Kepala Dinas) dan Bapak **Kustriyanto** (Kasubbang Umum & Kepegawaian) Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu yang telah memberikan izin kepada Penulis untuk melakukan penelitian.
14. Bapak/Ibu seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu yang telah membantu Penulis dalam mengumpulkan informasi dan data.
15. Teman – teman Manajemen Angkatan 2020 dan teman – teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang telah memberikan informasi, dan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi.



16. Teman – teman Penulis Andien, Hazel, Agung, Tasya, Dhinda, Akbar, Andhika, Viranda Dan Grup Kacau. Dalam setiap diskusi, berkumpul, panggilan suara tengah malam, dan bahkan saat tertawa, kalian telah menjadi bagian yang tak terlupakan dari perjalanan ini. Semoga hubungan kita, seperti halaman skripsi ini, terus berkembang dan memberi makna. Terima kasih sudah senantiasa menghibur dan membantu Penulis di kala duka dan kesesusahan.

17. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Penulis menyadari terdapat banyak keterbatasan selama proses penyusunan skripsi ini. Besar harapan Penulis akan saran dan kritikan yang bersifat membangun. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan dapat menginspirasi pembaca untuk menemukan beberapa penelitian baru dan inovatif.

Palembang, 07 Juni 2024



Syafira Tri Melinda Sari  
NIM. 01011382025170

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 2/3 2024  
KAMPUS PK

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN REJANG LEBONG PROVINSI BENGKULU

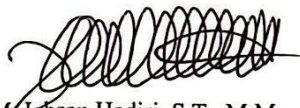
Oleh

Syafira Tri Melinda Sari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong yang berjumlah 59 responden. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uji statistik yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan konflik kerja secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Pegawai.**

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Dosen Pembimbing



Parama Santati, S.E., M.Kom  
NIP. 196312031989122001

ASLI  
PUSAT KEMAHAMATAN BANGUN 2/7 2024  
KEMAHAMATAN BANGUN

## ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK CONFLICT ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE IN DINAS PEMUDA AND OLAHRAGA  
REJANG LEBONG DISTRICT  
BENGKULU PROVINCE**

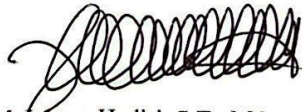
By

*Syafira Tri Melinda Sari*

*This research aims to determine the effect of work motivation and work conflict on employee performance at the Dinas Pemuda dan Olahraga of Rejang Lebong Regency, Bengkulu Province. The population in this study were employees at the Dinas Pemuda dan Olahraga of Rejang Lebong Regency, totaling 59 respondents. The sample in this research uses a saturated sample, where the number of samples is the same as the population. The data collection method used in this research is through distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the statistical tests carried out, it can be concluded that the work motivation variable has a positive and significant effect on performance. Based on the *t* test carried out, it can be concluded that work conflict has a negative and significant effect on employee performance. So it can be concluded that overall work motivation and work conflict have a significant effect on employee performance at the Dinas Pemuda dan Olahraga of Rejang Lebong Regency, Bengkulu Province. For companies, work conflicts can be resolved by conducting evaluations. By providing counseling to employees and holding togetherness events such as gatherings.*

**Keywords: Work Motivation, Work Conflict, Employee Performance.**

*Head of Management Department*



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

*Advisor*



Parama Santati, S.E., M.Kom  
NIP. 196312031989122001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 2/2024  
FAKULTAS EKONOMI 3

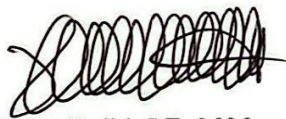
### SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Syafira Tri Melinda Sari  
Nim : 01011382025170  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu**

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tesis-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Dosen Pembimbing



Parama Santati, S.E., M.Kom  
NIP. 196312031989122001

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama Mahasiswa : Syafira Tri Melinda Sari  
NIM : 01011382025170  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Citayem, 14 Mei 2001  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Jendral Sudirman, Air Putih Lama NO.75  
Kecamatan Curup Kota, Rejang Lebong, Bengkulu  
Alamat E-mail : syafiramasyaris@gmail.com



## **PENDIDIKAN FORMAL**

SD : SD Negeri 11 Curup Kota  
SMP : SMP Negeri 1 Curup Kota  
SMA : SMA Negeri 1 Curup Kota

## **RIWAYAT ORGANISASI**

2020 – 2021 : Anggota PPSDM IKMABIRA SUMSEL  
2021 – 2022 : *Staff Sport Art and Talent* IMAJE FE UNSRI  
2021 – 2022 : *Staff* Hubungan Eksternal FE UNSRI  
2022 – 2023 : *Assisten Manager Sport Art and Talent* IMAJE FE UNSRI

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK .....	x
ABSTRACT .....	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP .....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.4.2 Manfaat Praktis .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori .....	9
2.2 Motivasi Kerja.....	10
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	10
2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja .....	11
2.2.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja .....	12
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja .....	13
2.3 Konflik Kerja.....	13
2.3.1 Pengertian Konflik Kerja .....	13
2.3.2 Faktor-faktor yang Menyebabkan Konflik Kerja.....	15
2.3.3 Indikator Konflik Kerja.....	15
2.4 Kinerja Pegawai .....	16

2.4.1	Pengertian Kinerja Pegawai .....	16
2.4.2	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai.....	17
2.4.3	Indikator Kinerja Pegawai.....	17
2.5	Hubungan Antar Variabel .....	18
2.5.1	Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja .....	18
2.5.2	Pengaruh konflik kerja terhadap Kinerja .....	19
2.6	Penelitian Terdahulu .....	19
2.7	Alur Pikir.....	23
2.8	Hipotesis.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>25</b>
3.1	Ruang Lingkup Penelitian .....	25
3.2	Rancangan Penelitian .....	25
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	26
3.3.1	Jenis Data .....	26
3.3.2	Sumber Data.....	26
3.4	Populasi dan Sampel .....	27
3.4.1	Populasi.....	27
3.4.2	Sampel.....	27
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.6	Instrumen Penelitian.....	28
3.7	Uji Data .....	30
3.7.1	Uji Validitas .....	30
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	30
3.8	Metode Suksesif Interval (MSI).....	31
3.9	Teknik Analisis Data.....	32
3.9.1	Uji Asumsi Klasik.....	32
3.9.2	Persamaan Regresi Linier Berganda .....	34
3.9.3	Uji Korelasi (r).....	35
4.10.2	Determinasi ( $R^2$ ).....	35
3.10	Uji Hipotesis.....	36
3.10.1	Uji F (Simultan) .....	36
3.10.2	Uji t (Parsial).....	36
3.11	Definisi Operasional Variabel .....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>41</b>
4.1	Profil Dinas Pemuda dan Olahraga .....	41
4.1.1	Gambaran Umum Dinas Pemuda dan Olahraga .....	41
4.1.2	Struktur Organisasi DISPORA .....	42
4.2	Profil Responden .....	42

4.2.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
4.2.2	Profil Responden Berdasarkan Umur.....	43
4.2.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	44
4.2.4	Profil Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan/Unit .....	45
4.2.5	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
4.2.6	Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja .....	46
4.2.7	Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Konflik Kerja.....	53
4.2.8	Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Pegawai... 60	
4.3	Metode Suksesif Interval (MSI) .....	67
4.4	Uji Instrumen Penelitian.....	67
4.4.1	Hasil Uji Validitas.....	67
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	70
4.5	Uji Asumsi Klasik .....	71
4.5.1	Hasil Uji Normalitas .....	71
4.5.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
4.5.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	74
4.6	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	75
4.7	Hasil Uji Korelasi (r) dan Uji Determinasi ( $R^2$ ).....	76
4.8	Hasil Uji Hipotesis .....	77
4.8.1	Hasil Uji F (Simultan).....	78
4.8.2	Hasil Uji t (Parsial).....	79
4.9	Hasil Pembahasan .....	81
4.9.1	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ( $H_1$ ) .....	81
4.9.2	Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai ( $H_2$ ).....	82
4.10	Keterbatasan Penelitian.....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		85
5.1	Kesimpulan.....	85
5.2	Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA .....		88



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga 2021 – 2023 .....	4
Tabel 1.3 Capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tetap dan Kinerja Pegawai Honorer Tahun 2021 – 2023.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 3.1 Skala Likert .....	29
Tabel 3.2 Pedoman Menginterpretasikan Nilai Korelasi.....	35
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir .....	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan/Unit .....	45
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	46
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	47
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) .....	53
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) .....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) .....	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) .....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian .....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov .....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi ( $r$ ) dan Determinasi ( $R^2$ ).....	77
Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan).....	78
Tabel 4.18 Hasil Uji t (Parsial) .....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pikir.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi DISPORA.....	42
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot .....	72
Gambar 4.3 Histogram Uji Asumsi Normalitas .....	72
Gambar 4.4 Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas .....	74

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	92
Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	99
Lampiran 3. Tabel r, Tabel F, Tabel t .....	108
Lampiran 4. Hasil Metode Suksesi Interval (MSI) .....	111

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu dari komponen berharga pada dinas pemerintahan serta merupakan faktor yang memengaruhi perkembangan suatu dinas pemerintahan. Menurut Robbins & Judge (2019) sumber daya manusia tidak hanya sebagai biaya, tetapi sebagai investasi strategis yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas serta sebagai elemen kunci dalam keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan strategi serta perubahan yang nantinya dicapai oleh organisasi. Sumber daya manusia berkontribusi pada kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi, sumber daya manusia harus dikelola orang yang tepat dan baik (Adha et al., 2019).

Kinerja pegawai merupakan suatu bentuk hasil pekerjaan dalam bentuk fisik atau non fisik, yang menggambarkan cara kerja seorang pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi dapat diciptakan melalui usaha dengan diadakannya pelatihan kerja yang optimal serta meningkatkan potensi-potensi yang dimiliki oleh pegawai, sehingga akan tercipta kontribusi positif bagi dinas pemerintahan (Marjaya & Pasaribu, 2019). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sangat penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Meningkat dan menurunnya kinerja pegawai disebabkan oleh dua faktor yaitu motivasi kerja dan

konflik kerja (Delima, 2020). Menurut Robbins & Judge (2019) kinerja pegawai adalah hasil motivasi, kemampuan dan kesempatan.

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Menurut Robbins & Judge (2019) motivasi kerja adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan pribadi atau organisasi. Motivasi yang rendah dapat berdampak negatif pada produktivitas dan dedikasi pegawai. Motivasi kerja juga dalam bekerja harus diperhatikan, dijaga dan dikelola, agar kinerja pegawai meningkat dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Zafarina & Frianto, 2021). Menurut Nur et al (2021) jika pegawai yang melakukan pekerjaan yang tidak optimal maka, pegawai tidak memiliki keinginan dan dorongan dari dalam dirinya untuk mengerjakan pekerjaannya. Oleh karena itu, memelihara motivasi kerja pegawai begitu penting karena motivasi kerja berperan sebagai pendorong.

Konflik kerja, baik antar pegawai maupun dengan atasan, dapat menghambat kinerja. Konflik yang tidak terselesaikan dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat. Menurut Robbins & Judge (2019) konflik kerja sebagai ketidaklarasan atau pertentangan antara individu atau kelompok dalam organisasi. Di dinas pemerintahan, konflik kerja biasanya terjadi antara pegawai yang ada di dinas itu. Konflik biasanya sering ditemui pada pegawai perorangan ataupun kelompok. Konflik kerja yang tidak diatasi dengan baik dapat menyebabkan penurunan kinerja (Lestari et al., 2020). Namun, Robbins & Judge (2019) menekankan bahwa konflik dapat bersifat positif atau negatif, tergantung

pada cara manajemen mengelolanya dan konflik dapat muncul dari perbedaan tujuan, nilai, atau kepentingan di antara pegawai.

Sementara itu, hasil survei Argadiza & Sugeng (2016) terhadap 63 responden sebanyak 3,73% pegawai menyatakan bahwa konflik kerja memengaruhi kinerja pegawai. Hasil survei pada motivasi kerja ditemukan bahwa sebanyak 60 responden 41,6% pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga perlu di kembangkan lagi agar dapat berjalan maksimal untuk mencapai tujuan yang maksimal (Fernando et al., 2023).

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu. DISPORA resmi didirikan pada 31 Maret 2018. DISPORA merupakan dinas yang menangani urusan pemerintah daerah di bidang kepemudaan dan olahraga serta meningkatkan prestasi olahraga. DISPORA juga memiliki peran strategis dalam mengembangkan potensi pemuda serta meningkatkan aktivitas olahraga di Kabupaten Rejang Lebong.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai pada Tahun 2023**

<b>Kategori</b>	<b>Perempuan (orang)</b>	<b>Laki-laki (orang)</b>	<b>Jumlah (orang)</b>
Pegawai ASN	10	13	23
Honorer	12	24	36
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>37</b>	<b>59</b>

Sumber: Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong, 2023

Pada Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa jumlah pegawai di DISPORA Kabupaten Rejang Lebong pada tahun 2023 sebanyak 59 orang. Dengan jumlah pegawai aparat sipil negara (ASN) sebanyak 23 orang dan 36 orang pegawai honorer. Selain itu, jumlah pegawai ASN perempuan sebanyak 10 orang dan

pegawai ASN laki-laki sebanyak 13 orang. Pegawai honorer perempuan sebanyak 12 orang dan pegawai honorer laki-laki sebanyak 24 orang.

Dari observasi peneliti mengenai fenomena yang terjadi di DISPORA Kabupaten Rejang Lebong menemukan bahwa, motivasi kerja pegawai berkontribusi secara maksimal pada saat pelaksanaan program untuk memberikan pelatihan dan meningkatkan prestasi atlet. Namun, pada saat melakukan tugas harian, pegawai cenderung kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja juga terlihat pada saat mendekati hari gajian, yang dimana terlihat pada data absensi pegawai yang hadir.

**Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga 2021 – 2023**

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)			Tanpa Keterangan (Orang)		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Januari	55	54	59	4	5	2
Februari	55	54	59	7	3	3
Maret	55	54	59	4	6	6
April	55	54	59	6	10	2
Mei	55	54	59	5	7	2
Juni	55	54	59	6	3	4
Juli	55	54	59	4	2	3
Agustus	55	54	59	5	5	3
September	55	54	59	7	2	1
Oktober	55	54	59	3	2	2
November	55	54	59	6	1	4
Desember	55	54	59	7	2	2
	<b>Total</b>			<b>64</b>	<b>48</b>	<b>34</b>

Sumber: Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong, 2024

Pada Tabel 1.2 di atas terlihat bahwa data absensi dari Januari 2021 hingga Desember 2023 yang naik turun. Hasil rekapitulasi data ketidakhadiran tanpa keterangan selama periode 3 tahun terakhir mengalami penurunan. Pada tahun 2021 total ketidakhadiran tanpa keterangan sebanyak 64 selama 1 tahun. Namun, pada tahun 2022 – 2023 mengalami penurunan yang lumayan baik dengan total

ketidakhadiran sebanyak 48 dan 34. Ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan April 2022 dan Maret 2023 yang dimana pada saat itu bulan puasa dan mendekati hari idul fitri. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan terkait motivasi kerja di DISPORA Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu yang membuat pegawai kurang termotivasi untuk masuk kerja.

Sementara itu, pada konflik kerja peneliti menemukan adanya perbedaan pemahaman antara pegawai dengan pegawai lainnya yang dimana menciptakan ketegangan di antara pegawai. Konflik kerja juga bisa timbul dari persaingan internal, yang membuat pegawai berlomba – lomba menunjukkan kemampuan kepada atasan. Perbedaan budaya dan cara berkomunikasi juga bisa membuat terjadi kesalahpahaman yang membuat terjadinya konflik kerja. Selain itu, rasa ingin diakui dan diapresiasi juga bisa memicu konflik antar individu atau tim.

**Tabel 1.3 Capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tetap dan Kinerja Pegawai Honorer Tahun 2021 – 2023**

Kategori	2021			2022			2023		
	Pegawai (orang)	Honorer (orang)	Total (%)	Pegawai (orang)	Honorer (orang)	Total (%)	Pegawai (orang)	Honorer (orang)	Total (%)
Sangat baik	5	8	24%	2	4	11%	2	8	17%
Baik	16	10	47%	11	6	31%	10	13	39%
Cukup baik	-	12	22%	6	17	43%	6	11	29%
Kurang baik	2	2	7%	5	3	15%	5	4	15%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas terlihat bahwa persentase sasaran kinerja pegawai bervariasi tergantung pada kategori. Terlihat di tabel total sasaran kinerja pegawai dan honorer selama periode tiga tahun yaitu tahun 2021, 2022, dan 2023. Pada tahun 2021 sebesar 24% di kategori sangat baik, sedangkan pada tahun 2022



mengalami penurunan sebesar 13% yaitu menjadi 11% yang dimana ada pemecatan pegawai pada tahun tersebut. Dan pada tahun 2023 mengalami peningkatan sebesar 4% yaitu menjadi 17% yang dimana ada penambahan pegawai pada tahun itu. Jika dilihat secara keseluruhan selama tiga tahun terakhir presentase terbesar terdapat pada kategori baik yang dimana pada tahun 2021 sebesar 47%, tahun 2022 sebesar 31% dan tahun 2023 39%. Capaian sasaran kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga sudah cukup baik sehingga perlu dikontrol agar tidak mengalami penurunan kinerja secara signifikan.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zafarina & Frianto (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Adha et al (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Argadiza & Sugeng (2016) mengatakan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al (2020) yang menyatakan bahwa konflik kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap karyawan.

Dengan latar belakang ini, peneliti bermaksud menyelidiki dan mengevaluasi “Pengaruh Motivasi Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan mempertimbangkan keadaan di atas, rumusan masalah berikut dapat diajukan:

1. Bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu?
2. Bagaimana konflik kerja memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan mempertimbangkan keadaan atas tujuan penelitian berikut dapat diutarakan:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu.
2. Menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Ada beberapa manfaat penelitian yang ingin diperlukan dari penelitian ini:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diinginkan supaya dapat menyebarkan pengetahuan tentang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya dalam hal penelitian tentang motivasi kerja, konflik kerja, dan kinerja pegawai.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini memiliki relevansi sosial yang penting dalam meningkatkan pelayanan dan kontribusi di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–46.
- Argadiza, A. P., & Sugeng, S. (2016). *Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong*. Universitas Negeri Bengkulu.
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kelola Jasa Artha. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 248–271.
- Delima, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Pt Surya Toto Indonesia Unit Serpong*. Universitas Negeri Jakarta.
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale Development Theory and Applications* (4th ed.). Sage.
- Dwianto, A. S., Rustomo, & Pirmansyah, Y. (2019). The Effects of Conflict on the Performance of Production Section Employees at PT. YKT Gear Indonesia. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(1), 1–6.
- Erliana, Hadi, M. A., & Zamora, R. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Delimax Konstruksi Indonesia Batam. *Jurnal BENING Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 7(1), 17–30.
- Erwandari, E. P., & Sari, A. P. (2019). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Bengkulu 38000. *Managment Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 39–49., 13(2), 39–49.
- Fernando, G., Permasi, A., Raibowo, S., & Defliyanto. (2023). Analisis Strategi Pembinaan Atlet Oleh Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Rejang Lebong. *Sport Gymnastics: Jurnal Ilmiah Pendidikan Jasmani*, 4(2), 307–318.
- Handayani. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Trussmedika Grafika.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Liddell, T. M., & Kruschke, J. K. (2018). Analyzing ordinal data with metric models: What could possibly go wrong? *Journal of Experimental Social Psychology*, 1–46.
- Mahardika, R. (2019). Pengaruh Konflik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Elmer Karya Sejahtera Kabupaten Purwakarta. *Prosiding Manajemen*, 5(2), 995–1003.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mondy, W. R., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (global edition). Pearson.
- Namora, I., Windy, Sharon, & Stephani. (2020). Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Usaha Nirwana. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (JMBEP)*, 6(2), 76–88.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53.
- Nur, M. M. F., Mane, A. A., & Nur, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Berita Kota Makassar. *Economic Bosowa Journal*, 7(001), 225–236.
- Omar, M. S., Mohd Idrus, I. B., & Jamal, N. A. (2021). The Influence of Job Motivation on Job Satisfaction: A Case Study of Polytechnic Academic Staff. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1), 206–213. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i1.624>
- Polopadang, K. Y., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2019). Dampak Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5215–5224.

- Puspitasari, A., Adji, S., & Chamidah, S. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 27–34. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/asset>
- Putra, E. (2020). Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Apotik Keluarga Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(3), 268–277.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rosiyanti, H., Widiyarsari, R., Adriansyah, A. F., & Istiqomah, S. (2020). Pengaruh Pemberian Soal Pemahaman Berbantuan Media Quizizz Terhadap Motivasi Belajar Siswa SMP Labschool FIP UMJ. *Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ*, 1–9. <http://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaslit>
- Rosyidah, E., & Kasnowo. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mitra Kemas Paperindo. *Bisaman*, 1(1), 1–14.
- Rudiantono. (2017). The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 54–61.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis (ed. 6)*. Salemba Empat. (6th ed.). Salemba Empat.
- Subedi, B. P. (2016). Using Likert Type Data in Social Science Research: Confusion, Issues and Challenges. *International Journal of Contemporary Applied Sciences*, 3(2), 39–49. [www.ijcas.net](http://www.ijcas.net)
- Sugiyono. (2008). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susilo, Y. H., & Wahyudin. (2020). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45–58. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero)

Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 51–60.

Wuryani, E., Rodli, A. F., Sutarsi, S., Dewi, N. N., & Arif, D. (2021). Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance. *Management Science Letters*, 11, 365–372. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.033>

Zafarina, S. A., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1184–1195.