

## Pengaruh Konflik Internal Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Divisi EDT Pada PT. Priskila Prima Makmur Citeureup-Bogor

Asep Sofwan Munandar  
STIE Kalpataru

Desi Nurmala  
STIE Kalpataru

Cibinong Bogor

Korespondensi penulis: [asep.sofwan@stiekalpataru.ac.id](mailto:asep.sofwan@stiekalpataru.ac.id)

**Abstract.** In a company the existence of conflict can not be avoided, in other words conflict is always present. Then communication is very important to establish cooperative relationships between people involved in the organization and have a very big influence in the process of achieving organizational goals. The purpose of this study is to analyze the influence of these two variables on employee work productivity.

After a literature review and hypothesis preparation, data were collected through a questionnaire method of 40 people working in the EDT division obtained by using saturated sampling, which means that all populations are sampled. Then analyzed the data obtained by using multiple regression analysis. This analysis includes: validity and reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, multiple correlation analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test (R<sup>2</sup>), from the analysis obtained regression equation:  $Y = 8.771a + 0,426 X1 + 0,403 X2$ , and hypothesis testing through t test and f test.

Where variable Employee Productivity (Y), Internal Conflicts (X1), and Communications (X2). Hypothesis testing using t test shows that both independent variables studied proved to significantly affect the dependent variable employee productivity. Then through the test f can be seen that the internal conflict and communication variables worth to test the dependent variable employee productivity. The R square number of 0.790 indicates that 79 percent of the employee productivity variation can be explained by the two independent variables in the regression equation. While the remaining 21 percent is explained by other variables outside the three variables used in this study.

**Keywords:** internal conflicts, communication and employee productivity.

**Abstrak.** Dalam suatu perusahaan keberadaan konflik tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain konflik selalu hadir. Kemudian komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antara manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan. Setelah dilakukan tinjauan pustaka dan penyusunan hipotesis, data dikumpulkan melalui metode kuesioner terhadap 40 orang yang bekerja di divisi EDT yang diperoleh dengan menggunakan pengambilan sampel jenuh, yang artinya semua populasi adalah sampel. Kemudian dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini meliputi : uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), dari analisis tersebut diperoleh persamaan regresi :  $Y=8,771a + 0,426 X1 + 0,403 X2$ , serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f.

Dimana variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y), Konflik Internal (X1), dan Komunikasi (X2). Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen yang diteliti terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel dependen produktivitas kerja karyawan. Kemudian melalui uji f dapat diketahui bahwa variabel konflik internal dan komunikasi layak untuk menguji variabel dependen produktivitas kerja karyawan. Angka R square sebesar 0.790 menunjukkan bahwa 79 persen variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 21 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** konflik internal, komunikasi dan produktivitas kerja karyawan.

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan karena dapat mendukung keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja baik dan produktifitas yang optimal agar mencapai tujuannya. Sikap dan tindakan sumber daya manusia setiap hari merupakan gambaran kinerjanya dan dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan keseluruhan. Jadi sangatlah penting bagi perusahaan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan keberadaan konflik tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain konflik selalu hadir. Konflik merupakan proses interaksi antara dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih yang bertentangan dalam berpendapat dan tujuannya. Menurut Robbins (2008 : 140) konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepedulian atau kepentingan pihak pertama. Konflik internal adalah konflik yang terjadi didalam perusahaan dapat berupa konflik yang terjadi karena keputusan yang diambil oleh seorang manajer, perselisihan antar karyawan, dan sebagainya. Beberapa ahli organisasi berpendapat bahwa konflik internal merupakan konflik yang meliputi konflik yang terjadi di dalam diri individu, konflik antar individu yang dipimpin , konflik antar individu yang dipimpin dan organisasi, konflik antara pemimpin dan yang dipimpin, serta konflik antara pemimpin dengan organisasi Winardi (2007:16).

Setiap karyawan memiliki kreativitas/pola berfikir, aktivitas serta sifat/karakter yang berbeda-beda satu dengan yang lain, sehingga tidak menutup kemungkinan dalam aktivitas atau dalam bekerja dapat ditemukan persaingan atau bentrokan yang menimbulkan masalah bagi yang bersangkutan maupun bagi perusahaan, jika masalah tersebut dibiarkan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Salah satu tujuan suatu perusahaan adalah tercapainya produktivitas kerja karyawan yang dapat menghasilkan hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan. Produktivitas dapat tercapai apabila karyawan dan pimpinan dapat bekerjasama dan mempunyai satu visi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Produktivitas dapat menurun apabila dalam suatu orgnisasi terjadi suatu konflik yang merugikan dan tidak dapat diatasi. Kenaikan suatu produktivitas dapat tercapai apabila konflik yang ada dapat dikelola dengan baik dan dicarikan solusinya.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa, tanah, bahan baku dan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, tenaga kerja.

## **KAJIAN TEORITIS**

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:156) produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkret (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Kemudian dalam kehidupannya, manusia memerlukan komunikasi, baik berkomunikasi dengan individu lain maupun dengan kelompok atau masyarakat. Konflik internal dalam perusahaan juga bisa terjadi Karena adanya kesalahan dalam komunikasi antar karyawan. Sehingga diperkukan komunikasi yang baik antar karyawan maupun pimpinan.

Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antara manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi akan memungkinkan setiap anggota organisasi untuk saling membantu dan saling mengadakan interaksi. Dalam ruang lingkupnya, komunikasi akan berhasil apabila pengirim pesan dan penerima pesan bersama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya yang diinformasikan. Untuk itu sangat diperlukan keterampilan dalam pemakaian bentuk-bentuk komunikasi dalam suatu perusahaan demi kelancaran aktifitas perusahaan. Dalam perusahaan, Sumber Daya Manusia yang produktif dapat tercapai apabila karyawan-karyawan memiliki kemampuan yang luas, disiplin dan memahami apa pekerjaannya dan mengetahui apa-apa yang harus dilaksanakannya serta bertanggung jawab atas pekerjaannya tersebut. Berdasarkan hal tersebut seorang karyawan harus memahami arti penting dari komunikasi yang efisien.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:145) mengemukakan bahwa : “Komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”. Menurut Dr. Arni Muhammad (2009:4-5), mengemukakan bahwa “Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkahlaku”.

Jadi dapat ditarik kesimpulan yang dimaksud dengan komunikasi dalam penelitian ini adalah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta lingkungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Konflik yang terjadi antar karyawan karena perbedaan pendapatan yang diterima oleh masing-masing karyawan. Apabila konflik ini dibiarkan tanpa dicarikan solusinya, maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan di PT. Priskila Prima Makmur Citeureup-Bogor. Konflik merupakan wujud dari interaksi individu dengan individu, atau antar kelompok, yang tujuannya berbeda bahkan berlawanan sehingga orang lain tidak sejalan dengan tujuan tersebut dan dianggap sebagai penghambat terhadap pencapaian tujuan. Konflik yang terjadi akan menimbulkan dua akibat, yaitu konflik yang menguntungkan dan konflik yang merugikan.

Konflik yang menguntungkan jika dengan adanya konflik mampu menggerakkan segenap faktor-faktor produksi dalam organisasi tersebut, dalam hal ini berdampak pada etos kerja karyawan ke arah peningkatan produktivitas kerja. Sedangkan dampak negatif dari adanya konflik adalah banyak tenaga yang dicurahkan untuk hal-hal yang di luar rencana, misalnya cara kerja yang asal-asalan, meningkatnya rasa individualitas dalam kelompok meningkatnya kebencian terhadap kelompok lain. Apabila konflik-konflik dapat dikelola dengan baik dengan melakukan komunikasi yang baik, maka akan bermanfaat dalam hal memajukan kreativitas dan inovasi karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Variabel bebas (independent variable)**

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (dependen). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas (independen) adalah Konflik Internal, dan Komunikasi.

#### **b. Variabel terikat (dependent variable)**

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (dependen) adalah Produktivitas Kerja Karyawan.

### **2. Populasi Dan Sampel**

a. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Priskila Prima Makmur bagian produksi khususnya divisi EDT yang berjumlah 40 orang karyawan tahun 2017. Karena jumlah karyawan kurang dari 100, maka penelitian ini diambil dengan menggunakan sampel jenuh.

b. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Peneliti menggunakan teknik sampling ini karena jumlah populasi sebanyak 40 orang

### **3. Instrumen Penelitian**

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik internal dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi divisi EDT pada PT. Priskila Prima Makmur, maka digunakan pengukuran dengan skala Likert. Skala likert menurut Djaali (2008:28) ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif. Skala likert yang digunakan terdiri dari 5 tingkatan dengan masing-masing bobot yang diberikan adalah tersaji pada tabel 1. 1 berikut ini:

Tabel IV. 1  
Instrument Skala Likert

Bobot Nilai	Keterangan	Kode
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Kurang Setuju	KS
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

Sumber: Umar Husein (2004: 69)

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

- a. Observasi
- b. Kuesioner

Alasan menggunakan metode kuesioner adalah:

Responden adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri sehingga akan diperoleh data yang lengkap dan benar sebab materi yang diungkap lebih bersifat pribadi.

- i. Responden memiliki kebebasan dan keluasaan untuk mengungkapkan informasi yang diperlukan.
- ii. Hemat waktu, tenaga dan biaya.
- c. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. (Sarwono: 2006)

#### 5. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari suatu penelitian harus dianalisis terlebih dahulu secara benar agar dapat ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi software IBM SPSS 22 for Windows. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

##### a. Uji Validitas dan Reabilitas

##### b. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji normalitas
- 2) Uji Multikolinearitas
- 3) Uji Heterokedastisitas.
- 4) Uji Autokorelasi

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**c. Analisis Korelasi Berganda**

**d. Uji Koefisien Korelasi**

**e. Koefisien Determinasi**

**f. Teknik Pengujian Hipotesis**

- 1) Uji T (parsial)
- 2) Uji F (Simultan)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini memuat proses pengumpulan data, rentang waktu dan lokasi penelitian, dan hasil .

**Analisis Data Penelitian**

**1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

**a. Uji Validitas**

**Tabel IV.2**  
**Hasil Uji validitas Variabel penelitian**

No	Variabel	Butir Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Konflik Internal (X1)	X1.1	0,409	0,267	Valid
2		X1.2	0,577	0,267	Valid
3		X1.3	0,479	0,267	Valid
4		X1.4	0,573	0,267	Valid
5		X1.5	0,651	0,267	Valid
6		X1.6	0,608	0,267	Valid
7		X1.7	0,649	0,267	Valid
8		X1.8	0,719	0,267	Valid
9		X1.9	0,516	0,267	Valid
10		X1.10	0,599	0,267	Valid
1	Komunikasi (X2)	X2.1	0,417	0,267	Valid
2		X2.2	0,507	0,267	Valid
3		X2.3	0,697	0,267	Valid
4		X2.4	0,403	0,267	Valid
5		X2.5	0,337	0,267	Valid
6		X2.6	0,571	0,267	Valid
7		X2.7	0,762	0,267	Valid
8		X2.8	0,535	0,267	Valid
9		X2.9	0,720	0,267	Valid
10		X2.10	0,586	0,267	Valid
1	Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,575	0,267	Valid
2		Y.2	0,516	0,267	Valid
3		Y.3	0,542	0,267	Valid
4		Y.4	0,545	0,267	Valid
5		Y.5	0,490	0,267	Valid
6		Y.6	0,566	0,267	Valid
7		Y.7	0,544	0,267	Valid
8		Y.8	0,605	0,267	Valid
9		Y.9	0,329	0,267	Valid
10		Y.10	0,540	0,267	Valid

*Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, Tahun 2018*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel IV.6 diatas, dengan bantuan program SPSS Versi 22 for window, diperoleh nilai r hitung untuk masing – masing variabel lebih besar dari pada nilai r tabel (0,267). Dengan demikian dapat disampaikan beberapa penjelasan sebagai berikut :

### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Untuk mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien Alpha  $> 0,60$ . Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini :

**Tabel IV. 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
1	Konflik Internal (X1)	0,776	10
2	Komunikasi (X2)	0,746	10
3	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,701	10

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, tahun 2018

Berdasarkan dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Konflik Internal (X1) adalah sebesar 0,776 sedangkan untuk nilai *cronbach's alpha* variabel Komunikasi (X2) adalah sebesar 0,746 dan nilai *cronbach's alpha* variabel Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 0,701. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 dinyatakan kurang baik, sedangkan 0,7 dinyatakan baik. Dari tabel 4.9 diatas diperoleh nilai *cronbach's alpha* pada setiap variabel lebih dari 0,6. Dengan demikian semua instrumen variabel yang diuji dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel / handal.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji Autokorelasi.

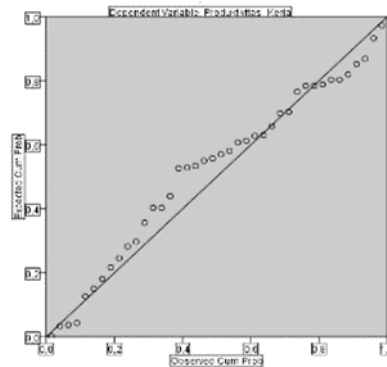
### a. Uji Normalitas

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memiliki asumsi normalitas.



Gambar IV.1

Grafik Normal Probability P – P Plot



Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, Tahun 2018

Grafik normal probability P – P Plot diatas terlihat menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dari grafik tersebut maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menghitung nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), jika tolerance  $\leq 0,10$  atau nilai variance inflation factor (VIF)  $\geq 10$  maka terdapat multikolinieritas. Hasil analisis VIF dan *tolerance* dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel IV.4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

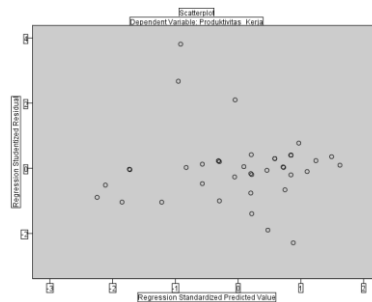
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Konflik_Internal	,437	2,289
	Komunikasi	,437	2,289

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, Tahun 2018 Pada tabel 4.9 *coefficients* yang diperoleh sebelumnya. Dapat diketahui bahwa nilai VIF = 2.289 artinya nilai VIF lebih kecil dari pada 10 ( $2,289 < 10$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain Ghozali, (2005:105). Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah distandarized, Ghozali (2011:139). Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik scatterplot seperti tampak pada gambar berikut ini :



Gambar IV.2

**Grafik Scatterplot**

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, Tahun 2018

Pada hasil grafik scatterplots diatas terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak dan menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**a. Uji Autokorelasi**

Menurut Ghozali (2012:110) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokolerasi dilakukan dengan uji durbin watson dengan membandingkan nilai durbin watson hitung (d) dengan nilai durbin watson tabel, yaitu batas atas (du) dan batas bawah (dL). Hasil dari uji autokorelasi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel IV.5  
Hasil Uji Autokorelasi**

Model	Durbin-Watson
1	1,659

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, Tahun 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin – Waston (DW) dalam penelitian ini adalah 1,488, sedangkan nilai DL dan DU mengacu pada <http://www.stanford.edu> dengan  $\alpha = 5\%$  diperoleh DL = 1,3908 dan DU = 1,600. Dengan demikian (DW) 1,659 > (DU) 1,600 maka pada analisis regresi pada penelitian ini tidak terdapat autokorelasi positif.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat selain itu Analisis ini juga berguna untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Jika nilai probabilitas (signifikansi) dibawah 0,05 maka seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan begitupun sebaliknya. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel IV.6**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,711	2,806		3,104	,004
Konflik_Internal	,426	,099	,490	4,297	,000
Komunikasi	,403	,100	,460	4,029	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, Tahun 2018

Dari Tabel diatas, dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel konflik internal 0,426, untuk komunikasi 0,403, dengan konstanta sebesar 8,711 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8,711 + 0,462X_1 + 0,403X_2$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 8,711 menyatakan bahwa apabila nilai konflik internal dan komunikasi tetap atau tidak mengalami penambahan atau pengurangan, maka nilai dari produktivitas kerja karyawan sebesar nilai konstanta yaitu 8,771.
- b) Nilai Koefisien regresi variabel konflik internal (X1) sebesar 0,426 artinya konflik internal mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena koefisien regresi variabel bernilai positif. Hal ini berarti setiap
- c) kenaikan nilai konflik internal sebesar 1% maka produktivitas kerja karyawan menurun. Artinya semakin tinggi konflik maka semakin rendah produktivitas.

d) Nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0,403 artinya komunikasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena koefisien regresi variabel bernilai positif. Hal ini berarti setiap kenaikan nilai komunikasi sebesar 1% maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.403. Artinya jika komunikasi kurang baik akan membuat produktivitas kerja menurun, begitupun sebaliknya.

#### 4. Uji Korelasi Berganda

Dalam penelitian ini uji korelasi berganda adalah uji yang digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh Konflik Internal (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara bersama – sama atau simultan. Perhitungan statistik dalam korelasi berganda ini menggunakan software SPSS Versi 22 *for windows* yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini

**Tabel IV.7**  
**Hasil Analisis Korelasi Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 <sup>a</sup>	,790	,778	1,705

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Konflik\_Internal

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, Tahun 2018

Dari data tabel diatas didapatkan angka koefisien korelasi antara variabel Konflik Internal (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,889 hal ini berarti berpengaruh positif.

#### 5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi (X1) dan diskon (potongan harga) (X2) terhadap keputusan pembelian (Y) yang nilai determinasinya ditentukan dengan nilai adjusted R square yang pengujiannya dilakukan menggunakan *software SPSS Versi 22 for windows* yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini :

**Tabel IV.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Konflik Internal (X1) dan Komunikasi(X2)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig. F Change
1	,889 <sup>a</sup>	,790	,778	1,705	,000

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, Tahun 2018

Hasil perhitungan tabel diatas dapat diketahui kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel Konflik Internal (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah 0,790 atau 79% sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan tabel 4.16 diatas juga dapat diperoleh angka probabilitas (Sig.F Change) = 0,000 < 0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya Konflik Internal dan Komunikasi berhubungan dan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji model regresi masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji T yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS Versi 22 *for windows* yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini :

**Tabel IV.9**  
**Uji Parsial (Uji T)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,711	2,806		3,104	,004
	Konflik Internal	,426	,099	,490	4,297	,000
	Komunikasi	,403	,100	,460	4,029	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, Tahun 2018

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Apakah variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> berpengaruh terhadap variabel Y secara individual atau parsial. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi 5% adalah t hitung > t tabel, Maka Ho diterima, yang berarti variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak, yang berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai probabilitas lebih kecil dari pada atau sama dengan nilai probabilitas sig (0,05 < sig ). Dan jika t hitung < t tabel. Ho diterima dan Ha ditolak, yang artinya tidak signifikan.
- 2) Jika nilai probabilitas lebih kecil dari pada atau sama dengan nilai probabilitas sig (0,05 > sig). dan jika t hitung > t tabel. Ho diterima dan Ha ditolak. Yang artinya signifikan.

Berdasarkan hasil *output* pada tabel IV.17 diatas kita dapat melihat dimana nilai T hitung variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> lebih besar dari nilai T tabel

Rumus T tabel = (n – k – 1) dengan (a) 5%

T tabel = ( 40 – 2 – 1 ) = 37 . Dan distribusi nilai T tabel 37 adalah 1,685

Maka dapat disimpulkan bahwa :

Berdasarkan hasil data tabel diatas bahwa nilai probabilitas sig. sebagai berikut :

- ✓ Probabilitas sig. (0,000) < Sig (0,05) variabel X<sub>1</sub> t hitung maka secara parsial variabel X<sub>1</sub> berpengaruh terhadap variabel Y

- ✓ Probabilitas sig. (0,000) < (0,05) variabel  $X_2$  t hitung maka secara parsial variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap variabel Y.

Berdasarkan output T hitung > T tabel sebagai berikut :

- ✓ Variabel  $X_1$  t hitung (4,297) > t tabel (1,685) maka variabel  $X_1$ , secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y.
- ✓ Variabel  $X_2$  t hitung (4,029) > t tabel (1,685) maka variabel  $X_2$ , secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y.

### b. Uji Simultan (F)

Uji F Merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji model regresi variabel secara simultan (bersama-sama) dapat diperoleh dengan menggunakan uji F yang dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 22 *for windows*. Menentukan  $f_{\text{tabel}}$  dan  $f_{\text{hitung}}$  dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ )

- Apabila  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila  $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang artinya masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. yang hasilnya dapat dilihat pada pada Tabel IV.18 dibawah ini:

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403,807	2	201,903	69,448	,000 <sup>b</sup>
	Residual	107,568	37	2,907		
	Total	511,375	39			
a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Konflik_Internal						

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, Tahun 2018

Hasil perhitungan pada Tabel diatas Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama) Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS Versi 22 menunjukkan nilai  $f_{\text{hitung}} = 44.965$  dengan signifikasi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Rumus untuk mencari nilai  $f_{\text{tabel}}$  adalah :

$f_{\text{tabel}} = (\text{jumlah responden} - \text{jumlah variabel bebas} - \text{dk penyebut})$

$$f_{\text{tabel}} = (40-2-1)$$

$f_{\text{tabel}} = (37)$ . Dan distribusi nilai  $f_{\text{tabel}}$  37 adalah 3,25

Hal ini berarti  $f_{\text{hitung}} = 69,448 > f_{\text{tabel}} = 3,25$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya “Konflik Internal (X1) dan Komunikasi (X2) bahwa bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y)”.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Uji hipotesis dengan uji parsial (Uji T) untuk variabel konflik internal (X1) diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $4,297 > t_{\text{tabel}} 1,685$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan Uji T untuk variabel (X2) menghasilkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $4,029 > t_{\text{tabel}} 1,685$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Jika  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya. Jika dilihat dari masing – masing  $t_{\text{hitung}}$ , variabel konflik internal yang memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan  $t_{\text{hitung}}$  dari variabel komunikasi yaitu sebesar  $4,297 > 1,685$ . Maka, dapat dikatakan bahwa variabel konflik internal (X1) yang lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
2. Uji hipotesis dengan uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai  $f_{\text{hitung}} = 69,448$  dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti  $f_{\text{hitung}} = 69,448 > f_{\text{tabel}} = 3,25$  Maka konflik internal dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan (bersama – sama).
3. Dari hasil uji regresi nilai signifikan dari variabel konflik internal sebesar 0,000 dan variabel komunikasi 0,000 yang berarti kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan dibawah 0,05, maka dapat dikatakan bahwa promosi dan diskon memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya yaitu keputusan pembelian.
4. Tabel koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel konflik internal (X1) dan komunikasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,790 atau 79% sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diberikan saran -saran sebagai berikut :

1. Variabel konflik internal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan demikian pihak manajemen HRD PT. PRISKILA PRIMA MAKMUR khususnya Supervisor bagian produksi divisi EDT harus benar-benar memperhatikan. Karena mengelola konflik sangat penting dan sangat berpengaruh untuk kelangsungan produktivitas kerja karyawan agar lebih baik lagi.
2. Komunikasi sangat penting dalam melakukan pekerjaan oleh karena itu berkomunikasi dengan baik dalam melakukan pekerjaan dengan atasan atau sesama karyawan guna menciptakan suasana yang nyaman saat bekerja sehingga produktivitas kerja menjadi semakin baik.
3. Untuk mencapai produktivitas yang optimal pihak manajemen perusahaan harus selalu memperhatikan dan membina hubungan yang baik dengan karyawan dan memperhatikan hubungan karyawan satu dengan yang lainnya, agar terciptanya suasana kerja yang nyaman.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Appley, A., Lee Lawrence, and Liang Oey. "Pengantar Manajemen." Salemba Empat. Jakarta 2010.
- Arifin, Zainal. "Penelitian pendidikan metode dan paradigma baru". Bandung: Remaja Rosdakarya. 2011
- AW, Suranto. "Komunikasi Interpersonal." 2011
- Chou, A. K., Chen, T. I., Winardi, W., Dai, M. H., Chen, S. C., Howng, S. L., ... & Kwan, A. L. "Functional neuroprotective effect of CGS 20303, a dual ECE inhibitor, on ischemic-reperfusion spinal cord injury in rats." *Experimental biology and medicine* 232.2 (2007).
- Dessler, Gary. *Fundamentals of human resource management*. Person Higher Ed, 2011.
- Djaali, H., and Pudji Muljono. "Pengukuran dalam bidang pendidikan." Jakarta, Grasindo 2008.
- Effendi, Onong Uchjana. "Hubungan masyarakat." Bandung: Remaja Rosdakarya 2006.
- Hasibuan, Malayu. "SP. (2005) Manajemen Sumber Daya Manusia." Penerbit. Bumi Askara. Jakarta. 2005.
- Hasibuan, S. P. "Malayu." *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta : Bumi Askara 2008.
- Imam, Ghozali. "Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS." Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2005.
- Latan, Hengky, and Imam Ghozali. "Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3." Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2012.



Mangkunegara, A.A., Anwar Prabu, D., & Drs, M Si, Psi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, 2009

Mathis, R., and W. Jackson. "Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)." Jakarta: Ptestasi Pustaka 2006.

Muchdarsyah, Sinungan. "Produktivitas Apa dan Bagaimana Bumi Aksara." 2005.

Mulyana, Deddy."Metode penelitian komunikasi." Contoh-contoh penelitian kualitatif dengan pendekatan praktis. Bandung. Rosdakarya 2007.

Notoatmodjo, Soekidjo. "Metodologi Penelitian. http." 2009.

Priyatno, Duwi. "Buku saku Analisis Statistik Data SPSS." Yogyakarta: MediaKom 2011.

Riduwan, Sunarto. "Pengantar Statistika." Bandung (ID): Alfabeta 2011.