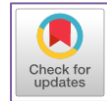


Pengaruh motivasi kerja dan konflik kelompok terhadap kinerja organisasi di Universitas Potensi Utama



Titim Eliawati^{1,2,a,*}, Aman Simaremare^{1,b}, S Milfayetty^{1,c}

¹ Universitas Negeri Medan. Jl. William Iskandar Ps. V, Deli Serdang, Indonesia

² Universitas Potensi Utama. Jl. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Kota Medan, Indonesia

^a titim.eliawati@gmail.com; ^b tuansimare@unimed.ac.id; ^c milfayetty@unimed.ac.id; ^d

* Corresponding Author

Receipt: 18 December 2023; Revision: 22 April 2022; Accepted: 5 May 2024

Abstrak: Motivasi kerja merupakan komponen penting yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi dalam sebuah organisasi. Jika karyawan termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih keras, lebih berdedikasi, dan lebih berkonsentrasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, konflik kelompok juga dapat memberikan dampak yang kurang baik bagi kinerja perusahaan. Konflik yang tidak terselesaikan dapat mengganggu kerja sama, meningkatkan stres, dan menurunkan efisiensi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan dan konflik kelompok terhadap kinerja organisasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dengan teknik analisis regresi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data antara lain observasi dan kuesioner melalui survei. Temuan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dan konflik kelompok berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci: Konflik Kelompok; Motivasi; Kinerja Organisasi

The influence of work motivation and group conflict on organizational performance at Universitas Potensi Utama

Abstract: Work motivation is an important component that affects productivity and organizational performance in an organization. If employees are motivated, they are likely to work harder, be more dedicated and concentrate more on achieving company goals. However, group conflict can also have an adverse impact on company performance. Unresolved conflicts can disrupt cooperation, increase stress, and decrease work efficiency. The purpose of this study was to determine the effect of employee work motivation and group conflict on organizational performance. The type of research used in this research is quantitative research. With regression analysis techniques. In this study, researchers used data collection techniques including observation and questionnaires through surveys. The findings of this study are that employee work motivation has a significant impact on organizational performance and group conflict affects organizational performance.

Keywords: Group Conflict; Motivation; Organizational Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



PENDAHULUAN

Motivasi kerja adalah elemen penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas suatu organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras, lebih berdedikasi, dan lebih fokus untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, konflik kelompok juga dapat mengganggu kinerja perusahaan. Konflik yang tidak teratasi dapat mengganggu kerja sama, meningkatkan stres, dan menurunkan efisiensi kerja.

Konflik terjadi ketika satu pihak, baik individu maupun kelompok, menganggap tujuannya ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh pihak lain. Menurut Henry dan Ongori (2009), ada dua jenis konflik utama. Yang pertama adalah konflik tugas; ini dapat membantu dalam proses membuat keputusan dan berpikir kritis. Ini berfungsi untuk kasus di mana anggota kelompok tidak setuju dengan topik yang dibahas. Sumber konflik potensial lainnya adalah hubungan pribadi di dalam organisasi; (2) Konflik Hubungan: istilah ini mengacu pada perselisihan paham yang biasanya diharapkan dari satu kepribadian. Perselisihan ini dapat berupa pendapat yang bertentangan tentang sifat seseorang dalam kelompok atau mengabaikan tujuan organisasi, yang dapat membuat anggota kelompok tidak setuju.

Kami akan membahas bagaimana konflik kelompok dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja organisasi. Kami akan melihat bagaimana motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi, dan bagaimana konflik kelompok dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara negatif. Kami juga akan membahas bagaimana manajemen dapat meningkatkan motivasi kerja dan mengatasi konflik kelompok untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Kinerja organisasi adalah proses yang berlangsung yang memerlukan pemantauan dan evaluasi terus-menerus untuk memastikan bahwa bisnis berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meningkatkan kinerja perusahaan memungkinkan mereka bertahan dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah dan menjadi lebih kompetitif. Faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi operasi bisnis dapat menyebabkan penurunan kinerja bisnis. Salah satunya adalah konflik antara unit bisnis atau anggota tim yang dapat mengganggu kerja sama.

Kehidupan organisasi tidak pernah lepas dari konflik, yang dapat berpengaruh baik atau buruk. Konflik fungsional dapat menguntungkan orang dan organisasi, sementara konflik nonfungsional dapat menguntungkan. Manajemen puncak harus intervensi dan membuat strategi pemecahan masalah yang tepat jika mereka ingin meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ini membutuhkan pemahaman menyeluruh tentang konflik, seperti mengidentifikasi penyebabnya, pihak yang terlibat, dan tujuan mereka. Dengan mempertimbangkan penyebab dan tujuan masing-masing pihak, resolusi konflik yang efektif dapat dicapai. Ini dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Studi telah menyelidiki hubungan antara kinerja organisasi dan motivasi kerja. Penelitian menemukan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi melakukan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang rendah. Penemuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memainkan peran penting dalam mencapai tingkat kinerja organisasi yang ideal.

Konflik kelompok adalah pertentangan atau perbedaan pendapat antara anggota kelompok. Konflik ini dapat terjadi karena perbedaan nilai, kepentingan, atau tujuan, dan dapat mengganggu kerja sama kelompok dan kinerja organisasi. Jika konflik kelompok tidak ditangani dengan baik, organisasi dapat mengalami kerugian. Konflik kelompok dapat mengganggu kerja sama, meningkatkan stres, dan menurunkan efisiensi. Konflik yang berlarut-larut juga dapat menyebabkan ketidakharmonisan kelompok dan mengganggu pengambilan keputusan dan aliran informasi.

Penelitian ini menyelidiki bagaimana konflik kelompok berkorelasi dengan kinerja organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa manajemen harus memiliki kemampuan untuk secara efektif menangani konflik kelompok jika mereka ingin organisasi berjalan dengan baik. Meskipun motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi, konflik kelompok dapat menyebabkan kinerja menjadi lebih buruk. Untuk

mencapai tujuan organisasi, manajemen harus menggunakan strategi untuk mengatasi konflik kelompok dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Strategi-strategi ini termasuk membangun budaya kerja yang positif, memberikan pengakuan dan penghargaan yang adil, dan meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antar anggota kelompok.

Efektivitas organisasi adalah sifat organisasi di mana beberapa kelompok kerja atau lembaga bekerja sama untuk mencapai kinerja dan sasaran dalam kualitas, kuantitas, dan waktu yang ditetapkan. Oleh karena itu, efektivitas organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya, yang merupakan kondisi yang sangat penting untuk keberhasilannya. Untuk menjamin stabilitas, keseimbangan, dan kelangsungan hidup operasi perusahaan, tujuan harus dicapai. Tiga komponen utama struktur organisasi adalah kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi (Robbins, 1994:6). Oleh karena itu, evaluasi dari segi-segi efektivitas organisasi jelas disebabkan oleh fakta bahwa komponen struktur organisasi memiliki korelasi dan konsistensi dalam pencapaian tujuan. Proses pencapaian tujuan yang baik berarti adanya konsistensi dan fokus dalam upaya pemimpin yang mengintegrasikan visi dan misi kepada pegawai, dengan timbal balik pegawai yang berkinerja baik secara konsisten dan fokus sesuai dengan sistem yang telah dirancang untuk kelangsungan hidup organisasi. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan dan menjelaskan bagaimana struktur organisasi berhubungan dengan efektivitas organisasi (Y).

Menurut Pasolong (2011), hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi dapat dianggap sebagai kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, Wibawa dalam Pasolong (2011) mengartikan kinerja organisasi sebagai efektivitas organisasi untuk memenuhi kebutuhan setiap kelompok yang terlibat melalui upaya sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara konsisten untuk mencapai kebutuhan tersebut. Menurut Nasucha (2004), efektivitas organisasi secara keseluruhan dalam memenuhi kebutuhan setiap kelompok yang terlibat melalui upaya sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara konsisten didefinisikan sebagai kinerja organisasi. Menurut Tangkilisan (2005), kinerja organisasi adalah keadaan yang terkait dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Penjabaran dari visi, misi, dan strategi organisasi disebut kinerja organisasi publik. Kinerja ini menunjukkan seberapa baik atau buruk pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program atau kebijakan.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Subjek penelitian disebut sebagai unit analisis (Suharsimi, 2005). Dalam penelitian ini, unit analisisnya adalah karyawan tetap dari Universitas Potensi Utama, yang terdiri dari enam fakultas dan seluruh bagian dan unit kerja. Populasi target penelitian ini adalah karyawan tetap Universitas Potensi Utama yang memenuhi persyaratan atau fenomena yang sudah ditentukan sebelumnya, sehingga populasi berfungsi sebagai sumber kesimpulan tentang suatu fenomena. Universitas Potensi Utama adalah tempat penelitian ini dilakukan. Studi ini dilakukan pada Oktober 2023. Penelitian ini menggunakan analisis regresi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan berbagai metode pengumpulan data, termasuk observasi dan survei atau angket. Analisis regresi, salah satu metode analisis data kuantitatif, digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan variabel independen (Arikunto, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil analisis berikut menunjukkan pengaruh antara variabel motivasi kerja (X1) dan konflik kelompok (X2) terhadap variabel kinerja organisasi (Y) baik secara parsial maupun bersamaan. Selanjutnya, kami akan membahas pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja dan konflik kelompok terhadap kinerja.

Analisis Bagaimana Motivasi Kerja Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Tabel 1 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R square) sebesar 0,530. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara motivasi (X1) dan kinerja (Y), dengan tingkat hubungan sebesar 0,728. Lebih spesifiknya, motivasi memiliki pengaruh sebesar 53% terhadap kinerja organisasi. Selanjutnya, dilakukan pengujian signifikansi hubungan antara variabel X1 dan Y menggunakan tabel Anova (Tabel 2).

Tabel 1. Model Summary X1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728 ^a	,530	,524	,34030

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Tabel 2. Anova X1

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,788	1	9,788	84,522	,000 ^a
	Residual	8,685	75	,116		
	Total	18,473	76			

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Tabel 3. Coefficients X1

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,264	,278		4,554	,000
	Motivasi	,667	,073	,728	9,194	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis nol (H0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas X1 terhadap variabel terikat Y ditolak. Sebaliknya, hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan adanya dampak signifikan dari variabel bebas X1 terhadap variabel terikat Y diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **motivasi pegawai (X1) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi (Y)**.

Analisis Bagaimana Konflik Kelompok Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Tabel 4 model ringkasan menunjukkan angka R persegi 0.106. Ini menunjukkan bahwa konflik kelompok (X2) memiliki korelasi 0,325 dengan kinerja (Y), yang menunjukkan korelasi yang rendah. Ini menunjukkan bahwa 10.6% dari kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh konflik kelompok, sedangkan 89.4% dari sisa faktor dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. Model Summary X₂

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,325 ^a	,106	,094	,46931

a. Predictors: (Constant), konflik kelompok

b. Dependent Variable: kinerja organisasi

Tabel 5. Anova X₂

ANOVA ^b						
Model		R Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,954	1	1,954	8,873	0,004 ^a
	Residual	16,519	75	,220		
	Total	18,473	76			

a. Predictors: (Constant), konflik kelompok

b. Dependent Variable: kinerja organisasi

Tabel 6. Coeffiecents X₂

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	2,536	,425		5,972	,000
	Konflik Kelompok	,329	,110	,325	2,979	,004

a. Dependent Variable: kinerja organisasi

Selanjutnya, pengujian signifikansi hubungan antara variabel bebas X₂ dan Y dilakukan. Ini dilakukan dengan menggunakan tabel 5 Anova untuk menguji hipotesis berikut: H₀: hubungan antara variabel bebas X₂ tidak berdampak signifikan pada variabel terikat Y; H_a: hubungan antara variabel bebas X₂ berdampak signifikan pada variabel terikat Y. Keputusan: H₀ ditolak dan H_a diterima, dengan Sig = 0.004, yang kurang dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **konflik kelompok (X₂) mempengaruhi kinerja organisasi (Y)**. Persamaan regresi yang diperoleh ditunjukkan dalam tabel 6 sebagai $Y = 2.536 + 0.329 X_1$, di mana Y adalah kinerja dan X₂ adalah konflik kelompok.

Pembahasan

Bagaimana kinerja organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka? Sejauh mana seorang organisasi termotivasi untuk melakukan apa yang mereka lakukan di tempat kerja mereka bergantung pada seberapa baik mereka dapat menghasilkan output dalam pekerjaan mereka. Diharapkan motivasi berpengaruh terhadap kualitas kinerja; organisasi yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi menunjukkan tingkat kepuasan hidup dan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, memiliki tingkat motivasi yang tinggi dengan sendirinya berharga bagi organisasi, dan tingkat motivasi yang rendah dapat memengaruhi kinerja organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi mendorong inisiatif dan kreativitas organisasi, dan pemantauan sulit dilakukan karena tingkat motivasi yang rendah menimbulkan tingkat kesulitan. Ada tiga skala yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kinerja organisasi.

Motivasi mendorong inisiatif dan kreativitas organisasi, dan dalam situasi di mana pemantauan sulit, motivasi sangat penting untuk memastikan kinerja berkualitas tinggi. Ada tiga ukuran kinerja organisasi yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kinerja organisasi. Berdasarkan referensi yang ada, terbukti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja organisasi. Penelitian Farhah et al. (2020) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui efek mediasi disiplin kerja (Farhah et al., 2020). Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas dkk. (2022) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja memediasi secara parsial pengaruh iklim organisasi dan memediasi secara penuh pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi COVID-19 (Pamungkas et al., 2022). Selanjutnya, penelitian Nasruddin et al. (2021) mengindikasikan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Nasruddin et al., 2021).

Kinerja organisasi meminta skala delapan poin untuk menunjukkan seberapa baik organisasi melakukan pekerjaannya. Sejauh mana organisasi bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka adalah ukuran kinerja yang kedua. Terakhir, absensi adalah indikator kinerja mereka.

Selain itu, penelitian oleh Wahyuni (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (Wahyuni, 2015). Selain itu, Asmarani et al. (2022) menemukan pengaruh simultan yang signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru (Asmarani et al., 2022). Temuan-temuan ini secara kolektif menekankan peran penting motivasi kerja dalam memediasi dampak berbagai faktor organisasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Fasochah et al. (2019), "motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan", dan penelitian Harahap dan Tirtayasa (2020) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Studi Bobo (2019) mendukung temuan ini.

Perbedaan pendapat atau perspektif yang berdampak pada organisasi dikenal sebagai konflik di tempat kerja. Konflik internal dapat memengaruhi seberapa baik organisasi berkomunikasi dan bekerja sama satu sama lain. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk koordinasi dan kerja sama yang baik antara individu dan kelompok dalam suatu organisasi (Triastuti, 2015). Namun, kualitas komunikasi perusahaan meningkatkan kemungkinan konflik. Oleh karena itu, manajemen konflik dalam komunikasi organisasi sangat penting untuk mengontrol bagaimana orang bereaksi terhadap konflik dan mengurangi dampak negatifnya terhadap pertukaran bisnis dan antarpribadi secara keseluruhan.

Perselisihan dalam suatu organisasi dapat berdampak positif atau negatif pada keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Perselisihan dalam organisasi dapat mendorong gagasan dan metode baru. Karena tidak semua perbedaan pendapat membahayakan perusahaan (Hasanah, 2020). Jika konflik ditangani dan diatur dengan baik, konflik dapat bermanfaat bagi organisasi. Semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi dan mereka yang memiliki kepentingan dalam hasilnya harus selalu berada dalam lingkaran informasi agar perselisihan dapat ditangani secara efektif (Mahardika, 2022). Meskipun konflik tidak dapat dihindari dalam setiap kelompok, mereka dapat menjadi tidak terkendali dengan cepat jika tidak ditangani dengan benar. Oleh karena itu, untuk memastikan keberhasilan perusahaan, para pemimpin harus memiliki keterampilan manajemen konflik.

Ada kecenderungan bagi karyawan untuk berselisih tentang cara terbaik untuk menerapkan peraturan perusahaan. Namun, jika tidak ditangani dan diselesaikan, ketidaksepakatan dapat berkembang menjadi masalah besar bagi perusahaan. Untuk menyelesaikan konflik bisnis, penting untuk berkomunikasi dengan baik. Komunikasi

yang terbuka dapat membantu mengelola konflik dan mengurangi dampak negatifnya terhadap kinerja organisasi. Selain itu, koneksi kooperatif dan koordinasi yang baik antara individu dan kelompok dalam suatu organisasi dapat dibantu oleh komunikasi yang efektif. Oleh karena itu, manajemen konflik dalam komunikasi organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk komunikasi yang efektif. Manajemen konflik juga dapat membantu individu dalam organisasi mengelola bagaimana mereka menanganikan konflik dan mengurangi efek negatif yang dapat ditimbulkan oleh konflik.

Eksistensi Konflik di Dalam Organisasi

Penting untuk diingat bahwa konflik bisnis bukan selalu buruk. Mereka kadang-kadang memiliki kemampuan untuk mengubah situasi dan membuka peluang baru. Beberapa jenis konflik dapat membantu perusahaan maju ke fase transformasi dan inovasi. Namun, sangat penting untuk memahami efek negatif yang dapat ditimbulkan oleh konflik di tempat kerja; ini dapat menyebabkan hubungan yang tegang, produktivitas yang lebih rendah, ketidakamanan kerja, pemborosan waktu dan sumber daya, pengunduran diri, cedera moral, ketidakhadiran tanpa alasan, dan konsekuensi hukum (Muganza, 2014).

Selain itu, konflik internal dapat memengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan disebut kinerja (Rismayadi, 2016). Konflik juga dapat mengganggu komunikasi dan kerja sama yang efektif dalam organisasi dan membuang waktu dan energi. Konflik yang tidak diatasi dengan baik dapat mempengaruhi hubungan antar anggota organisasi dan memicu konflik yang lebih besar. Konflik yang berlanjut dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan bahkan dapat mengakibatkan kerugian keuangan. Oleh karena itu, pengendalian konflik di suatu organisasi sangat penting. Strategi Pengendalian Konflik: Menurut Sinambela (2016), ada beberapa cara untuk menangani konflik organisasi, seperti: Pertama, Menolak. Jika kekhawatiran atau kesulitan yang mungkin mengarah pada konflik tidak terlalu besar atau jika kemungkinan kontroversi lebih besar daripada akibatnya, konflik dapat dihindari sepenuhnya. Kedua, Jika anggota tim terlibat konflik, mereka dapat memprioritaskan kebutuhan anggota tim lain. Beri orang lain kesempatan untuk membuat strategi pemecahan masalah yang memungkinkan kerja sama dan memberi mereka kesempatan untuk membuat keputusan. Ketiga, Persaingan terjadi ketika salah satu pihak menganggap mereka memiliki pengetahuan yang lebih baik atau ketika salah satu pihak menolak untuk mengorbankan prinsipnya. Meskipun kedua keadaan ini dapat menimbulkan ketegangan, keduanya juga dapat dianggap sebagai keadaan yang diperlukan untuk keselamatan. Keempat, Kompromi, atau perundingan, di mana masing-masing pihak mengambil tanggung jawab dan memperoleh manfaat sambil mengurangi kelemahan mereka untuk kepentingan umum. Kelima, Pemecahan masalah dan kerja kelompok: Cara kerja sama untuk memecahkan masalah termasuk: (1) Pengaturan yang saling menguntungkan di mana tujuan proyek dicapai oleh semua pihak yang terlibat; dan (2) Sangat penting bagi semua pihak yang terlibat untuk berkomitmen untuk membantu dan merawat satu sama lain.

SIMPULAN

Di Universitas Potensi Utama, motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Seringkali, konflik dalam organisasi disebabkan oleh perbedaan pendapat, kepentingan, dan nilai individu atau kelompok. Konflik dapat ber-

dampak buruk atau positif tergantung pada caranya ditangani. Konflik yang tidak diatasi dengan baik dapat merugikan organisasi, tetapi konflik yang dikelola dengan baik dapat menghasilkan perubahan yang bermanfaat dan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, menangani konflik dalam organisasi sangat penting. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan konflik dalam suatu organisasi termasuk perbedaan kepribadian, nilai, komunikasi yang buruk, dan perbedaan tujuan. Manajemen konflik adalah cara untuk mengelola konflik, berkomunikasi dengan orang yang berkonflik, dan menjaga kepentingan bersama dalam organisasi. Meskipun konflik dalam organisasi tidak dapat dihindari, mereka dapat diatasi dengan baik melalui pengendalian konflik yang baik.

REFERENSI

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1). <https://doi.org/10.32528/Smbi.V8i1.1764>
- Arikunto, S. (2005). *Manajemen penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arta, Tiurma. (2017). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai PT. PLN (Persero) area Tanjungpinang. Tugas Akhir (tidak diterbitkan). Jurusan Manajemen, Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.
- Asmarani, A., Fadhil, M., & Putra, I. K. G. D. (2022). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru. *Journal of Educational Research*, 1(2), 203-218. <https://doi.org/10.56436/jer.v1i2.46>
- Bukhari, B., & Pasaribu, S.E. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3365>
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Pt Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47-60.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Hasibuan, Malayu SP. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry R and Ongori P, (2009). Organizational Conflict and its Effects on Organizational Performance. *Resemarch Journal of management* 2 (1): 16-24.
- Marwansyah. (2015). "Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Bank OCBC NISP Tbk. Cab. Pekanbaru". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Volume 7, Nomor 2.
- Mulyadi, Hari. (2014). "Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa". *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Volume 9, Nomor 17 (hlm.97-111).

- Nasruddin, N., Surajiyo, S., Suhaipa, S., & Paleni, H. (2021). Efek mediasi variabel motivasi pada pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(10), 5232. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i10.4377>
- Nasucha, Chaizi. (2004). *Reformasi administrasi public: teori dan praktek*, Jakarta: Grasindo.
- Pamungkas, W. A., Mulyanti, R. Y., & Puspa, T. (2022). Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 211-231. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.586>
- Pasolong, Harbani. (2011). *Teori administrasi publik*. Bandung, Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (1994). *Teori organisasi: konsep, struktur, proses*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Slocum M and Hellriegel C, (2007). Technostress in the workplace managing stress in the electronic workplace. *Journal American Academy of Business*.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2005). *Manajemen publik*. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta
- Wasti. (2017). "Pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu". *eJournal Pemerintahan Integratif*, Volume 5, Nomor 2. (hlm.267-277).
- Wahyuni, E. D. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan organisasi sektor publik dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada pegawai pemerintah kota tasikmalaya). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.21831/nominal.v4i1.6890>