



Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura

The Effect Of Work Conflict And Morale On Employee Performance In The Avsec Division Of Angkasa Pura

Ilham Syuhada & Wan Rizca Amelia*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu dengan menggunakan sampel sebanyak 92 orang. Dalam memperoleh data untuk penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan alat pengumpulan data berupa observasi (pengamatan), wawancara, dan penyebaran angket. Dalam menganalisis data menggunakan regresi liner berganda, uji t, uji f, dan uji determinasi. Hasil dari penelitian ini Menunjukkan bahwa: (1) secara parsial konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pada divisi avsec angkasa pura II kuala namu. (2) secara semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pada divisi avsec angkasa pura II kuala namu. (3) secara simultankonflik kerjadan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pada divisi avsec angkasa pura II kuala namu.

Kata kunci: Konflik Kerja; Semangat Kerja dan Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work conflict and morale on employee performance in the Avsec Division of Angkasa Pura II Kuala Namu. The population in this study were employees of the Avsec Division of Angkasa Pura II Kuala Namu using a sample of 92 people. To obtain data in the preparation of this thesis, the author uses observation data collection instruments (observations), interviews, and distributes questionnaires. In analyzing the data using multiple linear regression, t test, f test, and determination test. The result showed that: (1) partially work conflict has an effect on employee performance in the avsec division of Angkasa Pura II Kuala Namu. (2) morale has an effect on employee performance in the Avsec division of Angkasa Pura II Kuala Namu. (3) Simultaneously work conflict and morale have an effect on employee performance in the Avsec division of Angkasa Pura II Kuala Namu.

Keywords: Work Conflict; Moral, and Performance

How to Cite: Syuhada, I. Amelia, W.R (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2) 2021:136-145

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung kinerja perusahaan itu sendiri. Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan sendiri dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Kinerja sumber daya manusia juga bisa disebut kinerja karyawan. Koopmans (2014) menjelaskan bahwa kinerja individu adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja juga merupakan hasil yang dicapai seorang pekerja di tempat kerja sesuai dengan standar tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Setiap manusia adalah sumber daya yang paling unik, karena sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki daya saing berbeda (Latief, et al., 2019; Haryati, et al., 2019; Prasada, 2020; Sitohang & Wulandari, 2020; Yonata, et al., 2020). Perbedaan antara individu ini pada akhirnya dapat menyebabkan konflik pekerjaan mulai dari yang sederhana hingga yang kompleks. Miller dan King juga dalam Agwu (2013) bahwa konflik kerja pada dasarnya adalah perselisihan antara dua atau lebih individu atau kelompok atas tujuan yang sesuai. Aviation Security (AVSEC) adalah merupakan salah satu divisi pengamanan yang ada di setiap bandara di Indonesia, divisi ini bertanggungjawab terhadap pengamanan penerbangan di PT Angkasa Pura II Kuala Namu. Diketahui bahwa kinerja karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu masih rendah yang disebabkan oleh karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dikarenakan disaat kepadatan penumpang meningkat akan menyebabkan karyawan harus bekerja lebih cepat dan teliti sementara waktu yang ditentukan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan. Karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Kemudian, karyawan lebih sering menerima perintah dari pada memberi ide. (Nasution, I. & Manurung, T. 2015; Lubis, R. 2017).

Adapun faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu adalah indikasi konflik kerja. Konflik kerja terjadi karena sesama karyawan terkadang terjadi perdebatan (kontroversi) yang ditimbulkan oleh komunikasi yang tidak berjalan dengan lancar. Terkadang dalam mengingatkan atau menegur sesama rekan kerja mereka terkadang berbicara dengan nada yang tinggi atau terlalu keras yang dapat diartikan oleh orang lain seperti orang yang sedang marah, hal itu bisa menyinggung perasaan orang lain sehingga bisa menyebabkan percekocokan terjadi. Hal ini menjadi masalah yang harus mendapatkan perhatian oleh manajemen. Sementara hal-hal tersebut justru yang mendasari terjadinya konflik. Dan rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari faktor lingkungan kerja dengan melihat indikasi-indikasi yang mungkin timbul yaitu Lingkungan kerja fisik yang kurang baik akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Kurang nyamannya lingkungan kerja fisik seperti Air Conditioner yang kurang baik dan penerangan yang masih kurang menyebabkan semangat kerja berkurang. Semangat kerja pada dasarnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang menjelaskan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. (Arifin, S. & Nasution, A. 2017; Listiorini, I. 2018).

Kinerja adalah gambaran tingkat realisasi rencana kegiatan atau pelaksanaan kebijakan. Realisasi rencana kegiatan atau kebijakan bertanggung jawab atas tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategi organisasi. Menurut Sandy (2015), kinerja merupakan prestasi seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan Sedarmayanti (2011) kinerja merupakan hasil kerja / aktivitas seseorang atau tim dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Indikator kinerja menurut Sedarmayanti (2011) meliputi kualitas, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. (Hasibuan, M. 2018; Situmorang, C. & Simanjuntak, A. 2019).

Konflik biasanya muncul dalam pekerjaan sebagai akibat dari masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Menurut Gibson (2010) mengemukakan bahwa konflik kerja adalah konflik antara individu, kelompok, dan organisasi karena perbedaan komunikasi, tujuan, dan sikap. Sedangkan menurut Tommy (Tommy, 2010), konflik kerja merupakan suatu bentuk konflik yang terjadi dalam organisasi, yang disebabkan oleh perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, ketergantungan pada kegiatan kerja, perbedaan penilaian dan kesalahan efektif. Indikator menurut Flippo dalam Ria Puspita Sari (2015) meliputi percekocokan atau perdebatan (kontroversi),

ketegangan masalah pribadi, visi yang berbeda dalam pekerjaan, Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik, konflik emosional. (Utomo dkk. 2020; Cahyadi.2020).

Semangat kerja adalah sikap mental individu atau kelompok yang menunjukkan semangat kerja untuk mendorong mereka bekerja sama dan menyelesaikan tugas tepat waktu, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Menurut Tohardi (2012) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama secara aktif dan konsisten dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan menurut Hasibuan (2012) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Indikator semangat kerja menurut Alex S. Nitisemito (2010) meliputi upah yang rendah, Lingkungan kerja yang buruk, Kurangnya disiplin kerja, Gaya kepemimpinan yang buruk, Kurang informasi. Berdasarkan uraian-uraian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah Asosiatif, penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Dan lokasi penelitian pada Divisi AVSEC Angkasa Pura II Kuala Namu beralamat Jalan Bandar Udara Internasional Kualanamu, Kabupaten Deli Serdang Kecamatan Beringin di Provinsi Sumatera Utara yang dilaksanakan dari bulan Agustus 2020 – Desember 2020. Populasi dalam penelitian adalah karyawan di Divisi AVSEC yang berjumlah 120 orang dan akan menggunakan metode probability sampling dengan teknik simple random sampling. Probability sampling adalah suatu metode pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Dan hasil perhitungan tersebut: n = 92 orang

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS Versi 20.00. Sumber data digunakan adalah sumber data Primer, dan Sekunder.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan penelitian lapangan. Penelitian lapangan terdiri dari: Observasi (Pengamatan), Daftar Pertanyaan (Kuisisioner), dan Penelitian Kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan ialah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinearitas), Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Uji Koefisien Determinan(R²). (Lubis, A. 2014; Rahman dkk. 2020).

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari setiap daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Apabila setiap pertanyaan bernilai > 0,30 maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Hasil dari analisis item dari SPSS ditunjukkan pada Berikut ini :

Tabel 1. Hasil Validitas Konflik Kerja (X₁)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	76,09	799,311	,622	.	,974
X1.2	76,25	801,706	,738	.	,973
X1.3	76,37	794,301	,801	.	,973
X1.4	76,70	796,807	,872	.	,972
X1.5	75,97	810,098	,615	.	,974
X1.6	75,70	809,071	,558	.	,974
X1.7	76,32	794,944	,734	.	,973
X1.8	75,75	801,574	,632	.	,974
X1.9	76,65	783,966	,894	.	,972
X1.10	76,14	798,958	,786	.	,973

Tabel 2. Hasil Validitas Semangat Kerja (X₂)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	76,11	793,197	,751	.	,973
X2.2	75,57	805,985	,616	.	,974
X2.3	76,32	793,141	,740	.	,973
X2.4	76,28	796,996	,730	.	,973
X2.5	75,41	819,036	,492	.	,974
X2.6	76,60	783,056	,908	.	,972
X2.7	76,26	790,371	,857	.	,972
X2.8	76,27	790,310	,858	.	,972
X2.9	76,57	800,974	,706	.	,973
X2.10	76,16	801,676	,748	.	,973

Tabel 3. Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	76,11	793,197	,751	.	,973
Y2	75,57	805,985	,616	.	,974
Y3	76,27	790,310	,858	.	,972
Y4	76,28	796,996	,730	.	,973
Y5	75,41	819,036	,492	.	,974
Y6	76,14	798,958	,786	.	,973
Y7	76,09	799,311	,622	.	,974
Y8	76,32	793,141	,740	.	,973
Y9	76,70	796,807	,872	.	,972
Y10	76,32	794,944	,734	.	,973

Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sudah tepat dan konsisten. Artinya adalah apakah angket yang penulis gunakan sekarang akan memberikan hasil yang sama jika digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda atau waktu mendatang. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Instrument

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,974	,974	30

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh Konflik Kerja (X₁) dan Semangat Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada seluruh karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu dilakukan menggunakan model analisis regresi berganda.

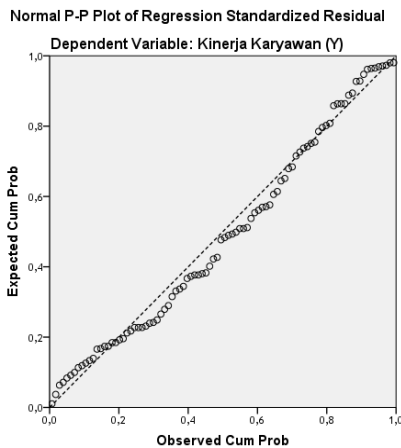
Tabel 5. Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

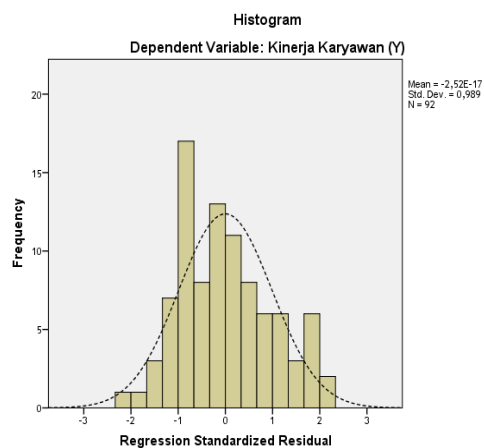
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	18,107	2,944	
	Konflik Kerja (X1)	,069	,210	,065
	Semangat Kerja (X2)	,401	,213	,373

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva *PP- Plots*



Gambar 1. Kurva PP-Plots



Gambar 2. Histogram

Tabel6. Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

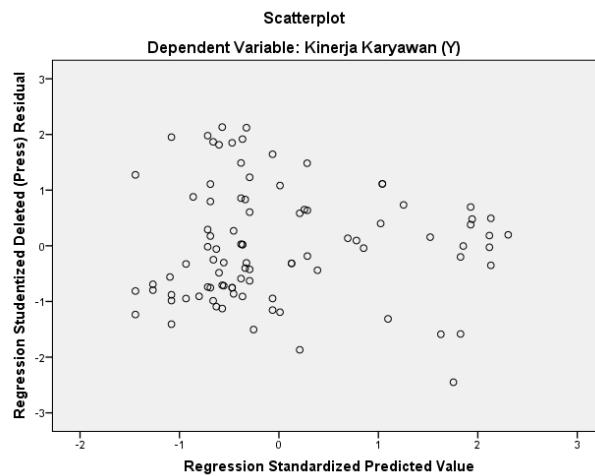
		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,45224256
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,752
Asymp. Sig. (2-tailed)		,623

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model re-gresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas.

Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas.



Gambar 3. Scatterplot

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Konflik Kerja (X1)	,233	4,296
	Semangat Kerja (X2)	,233	4,296

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Pengaruh parsial (Uji - t)

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (tersendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18,107	2,944		6,150	,000
	Konflik Kerja (X1)	,069	,210	,065	2,328	,000
	Semangat Kerja (X2)	,401	,213	,373	1,884	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Uji - F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	1941,485	2	970,743	10,179	,000 ^b
	Residual	8487,471	89	95,365		
	Total	10428,957	91			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X2), Konflik Kerja (X1)						

Uji Determinasi

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase yang dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 10. Uji Determinasi (R2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,431 ^a	,186	,168	9,765

- a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X2), Konflik Kerja (X1)
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

PEMBAHASAN

Uji Validitas. Berdasarkan Tabel 1. Tabel 2. Tabel 3. Diatas terlihat nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*. Dari data didapat semua Nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

Uji Reliabilitas. Berdasarkan Table 4. Diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alphakoefisien* dengan intrepertasi reliabilitas lebih tinggi dari 0,60 dengan demikian seluruh instrument variabel penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

Uji Regresi Linier Berganda. Berdasarkan Tabel 5. terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 18,107 + 0.069 X_1 + 0.401 X_2$

Model Persamaan di atas bermakna :

1. Nilai konstanta sebesar = 18,107 menunjukkan variabel independen yaitu Konflik Kerja dan Semangat Kerjadalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka apabila dinaikkan sebesar 1% variabel Kinerja Karyawan tetap senilai 18,17 %,dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
2. Nilai koefisien regresi X_1 adalah sebesar 0.069 menunjukkan bahwa jika Konflik Kerja mengalami peningkatan sebesar 1%, maka akan menaikkan kinerja senilai 6,9 %, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Nilai koefisien regresi X_2 adalah sebesar 0.401 menunjukkan bahwa jika Semangat Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 % maka akan menaikkan kinerja sebesar 40,1 %,dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Uji Normalitas. Dari Gambar 1.Kurva PP-Plot mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresipenelitian ini cenderung normal di karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal. Dan dari Gambar 2. Histogram diatas terlihat distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Artinya penelitian ini berdistribusi normal.Dari Tabel 6. *Kolmogorov Smirnov* diatas diketahui, nilai absolute sebesar 0.623 positif dan *kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.752 dengan n sebesar 92 dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas. Pada Gambar 3. di atas, scattplot terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun

dibawah angka 0 pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel konflik kerja dan semangat kerja.

Uji Multikolinieritas. Dari Tabel 7. Diatas terlihat bahwa variabel Konflik Kerja memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 4,296 lebih kecil dari 10, sedangkan nilai Tolerance sebesar 0,233 lebih besar 0,1 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas. Variabel Semangat Kerja juga memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 4,296 lebih kecil dari 10, sedangkan nilai Tolerance sebesar 0,233 lebih besar 0,1 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Parsial (Uji T). Uji Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 8 diatas bisa dilihat bahwa nilai t hitung adalah 2,328, kemudian nilai signyanya adalah 0,000 :

Ho: $\beta = 0$, artinya Konflik Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu

Ho: $\beta \neq 0$, artinya Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya Konflik Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya Konflik Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu

Berdasarkan Tabel 8 diatas diperoleh t hitung untuk variabel Konflik Kerja sebesar 2,328, untuk kesalahan 5% dan $df = n - k$ ($92 - 3 = 89$), di peroleh t-tabel 1,662. Jika t hitung $> t$ tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t-hitung $< t$ -tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 2,328 $> t$ -tabel = 1,662. Ini berarti Konflik Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $< 0,05$, sehingga Ho di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Konflik Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.

Uji Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan Tabel 8. diatas bisa dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 1,884, kemudian nilai signyanya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya Semangat Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu

Ho: $\beta \neq 0$, artinya Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya Semangat Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu
 2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya Semangat Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu
- Berdasarkan Tabel 8. diatas diperoleh t-hitung untuk variabel Semangat Kerja sebesar 1,884 untuk kesalahan 5% dan $df = n - k$ ($92 - 3 = 89$), di peroleh t tabel 1,662. Jika t hitung $> t$ tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t-hitung $< t$ -tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y, di dalam hal ini t-hitung = 1,884 $> t$ -tabel = 1,662. Ini berarti Semangat Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $< 0,05$, sehingga Ho di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.

Uji Simultan (Uji F). Berdasarkan Tabel 9. Diatas dapat dilihat nilai f hitung adalah 10,179 untuk uji kesalahan 5% (0,05) dan $dk = n - k$ ($92 - 3 = 89$) diperoleh nilai f tabel = 3,10 dalam hal ini

$f_{hitung} > f_{tabel}$ ($10,179 > 3,10$) maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu. Selanjutnya lihat pula nilai sig yaitu 0,000, sedangkan taraf signifikan yang ditentukan adalah 0,05, dalam penelitian ini $0,000 < 0,05$ artinya Konflik Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.

Uji Determinasi (R^2). Berdasarkan Tabel 10. Terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.168 hal ini berarti 16,8% variasi kinerja karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Konflik Kerja dan Semangat Kerja sedangkan sisanya ($100\% - 16,8\% = 83,2\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti insentif, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agwu (2013), The Effects of Risk Assessment (HIRARC) on Organisational Performance in Selected Construction Companies in Nigeria. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 212-224
- Arifin, S., & Nasution, A. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan Di Kpp Pratama Medan Belawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 3(2). Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V3i2.1237>
- Cahyadi, W., Mukhlisin, M., & Pramono, S. (2020). Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Perusahaan Asuransi Syariah. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(1), 66-76. Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V6i1.2995>
- Gibson (2010), *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Dan Proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta
- Harsuko (2011), *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*, UB Press, Malang.
- Hartatik (2015), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Hasibuan (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hsb, M. (2018). Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di Bei. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(1). Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V4i1.1533>
- Kartono (2014), *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Koopmans (2014), Construct Validity of The Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environment Medicine*: 56(3), 331-337
- Latief, A. Rosalina, D. & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 127-131.
- Listiorini, L. (2018). Pengaruh Jenjang Pendidikan Dan Pelatihan Akuntansi Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Pada Usaha Umkm Mitra Binaan Bank Sumut Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(1). Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V4i1.1503>
- Lubis, A. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pendidikan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 1(1), 29-36. Doi: <https://doi.org/10.31289/Jkbn.V1i1.1398>
- Lubis, R. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Perpajakan, Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Di Kpp Pratama Medan Belawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 3(1). Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V3i1.425>
- Mangkunegara (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Maulana (2011),*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi; Edisi Ketiga*. PT. Raja Grafindo: Jakarta.
- Moeharianto (2012),*Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta*
- Nasution, I., & Manurung, T. (2015). Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal Pada Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Keandalan Audit Trail Pada Pt. Bank Mega, Tbk Cabang Setia Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 1(1). Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V1i1.100>
- Nawawi (2010),*Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Penerbit Albeta: Bandung.
- Nitisemito (2013),*Manajemen Personalialia*. Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629-636. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Purwanto (2010),*Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional*. Jakarta: PT. Renika Cipta.
- Rahman, A., Fathorrahman, F., & Karnawati, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia Dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 164-178. Doi:<https://doi.org/10.31289/jkbn.V6i2.3553>
- Robbins (2012),*Perilaku Organisasi; Edisi Bahasa Indonesia*. PT. Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta. Bandung.
- Sandy (2015),*Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo: Jakarta.
- Sedarmayanti (2011),*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sitohang, A., & Wulandari, B. (2020). Pengaruh Current Ratio, Debt To Equity Ratio, Earning Per Share, terhadap Kinerja Keuangan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 577-585. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.361>
- Situmorang, C., & Simanjuntak, A. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(2), 160-169. Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V5i2.2694>
- Tohardi (2012),*Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Tommy (2010),*Pengantar Teori Dan Manajemen Komunikasi*. Yogyakarta: Medpress.
- Utomo, G., Titisari, K., & Wijayanti, A. (2020). Pengaruh Kualitas E-Government Terhadap Kepuasan Pengguna E-Filing: Studi Kasus Wajib Pajak Di Surakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(1), 13-21. Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V6i1.2752>.
- Yonata, H., Wijoyo, H., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Disiplin dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Cipulir, Jakarta Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 594-600. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.368>