

# PENGARUH KOMPETENSI DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. JKL

Jihan Khansa Hanifah<sup>1</sup>, Marta Widian Sari<sup>2</sup>, Ai Elis Karlinda<sup>3</sup>  
[Jihankhansa189@gmail.com](mailto:Jihankhansa189@gmail.com)<sup>1</sup>, [martawidiansari@upiypk.ac.id](mailto:martawidiansari@upiypk.ac.id)<sup>2</sup>, [aieliskarlinda@upiypk.ac.id](mailto:aieliskarlinda@upiypk.ac.id)<sup>3</sup>  
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

## Info Artikel

### Sejarah artikel:

Received: 10 Feb 2026  
Revised: 15 maret 2026  
Accepted: 20 April 2026  
Published: 25 Mei 2026

### Kata kunci:

Kompetensi;  
Konflik Kerja;  
Kinerja Karyawan;  
Motivasi Kerja

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menguji Kompetensi, Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. JKL. Metode analisis data menggunakan kuesioner, dengan sampel 35 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis structural equation modeling (SEM) dengan menggunakan program partial least square (SMART PLS). Partial least square (PLS). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja pada PT. JKL, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan konflik kerja terhadap motivasi kerja pada PT. JKL, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. JKL, (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JKL, (5) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JKL, (6) kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. JKL, (7) Konflik Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. JKL.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



## Penulis yang sesuai:

Jihan Khansa Hanifah  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Sumber Daya Manusia  
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang  
25245 Padang, Sumatera Barat  
Email: [jihankhansa189@gmail.com](mailto:jihankhansa189@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh sumber daya manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari ilmu manajemen (management science) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan (Muryani, 2022).

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memengaruhi kinerja. Konflik kerja dapat berupa perbedaan pendapat yang jika dikelola baik, dapat meningkatkan motivasi. Motivasi kerja sebagai variabel intervening diharapkan memperkuat hubungan tersebut. Penelitian ini menguji hipotesis bahwa kompetensi dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya karena selaku penggerak perusahaan yang akan mencapai tujuannya. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan (Anwar, R 2021).

**Tabel 1**  
**Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2024-2025**

PERILAKU KERJA	2024		2025	
	Persentasi (%)	Skor (%)	persentasi (%)	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	7	10	6
2. Tanggung Jawab	10	7	10	5
3. Kerjasama	10	6	10	6
4. Komitmen Kerja	10	6	10	5
<b>HASIL KERJA</b>				
1. Kualitas Kerja	20	16	20	14
2. Kuantitas Kerja	20	14	20	12
3. Keterampilan Kerja	20	16	20	12
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>	<b>72</b>	<b>100</b>	<b>60</b>

Berdasarkan pada tabel 1 dapat menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. JKL mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat pada tahun 2024 sampai 2025 dari semua aspek. Dimana pada tahun 2024 rata-rata penilaian kinerjanya sekitar 72% sedangkan pada tahun 2025 rata-rata penilaian kinerjanya mengalami penurunan menjadi 60%, sehingga organisasi diklaim agar tetap mengembangkan kinerja setiap karyawannya supaya organisasi bisa selalu bertumbuh. Sebab dengan adanya kinerja karyawan di dalam diri karyawan, maka dengan itu karyawan akan sanggup untuk mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian (Rizal, M et al., 2021) diketahui bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Indra, A et al., 2020) dengan penilitiannya menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widjaja, D 2021) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN LITERATUR

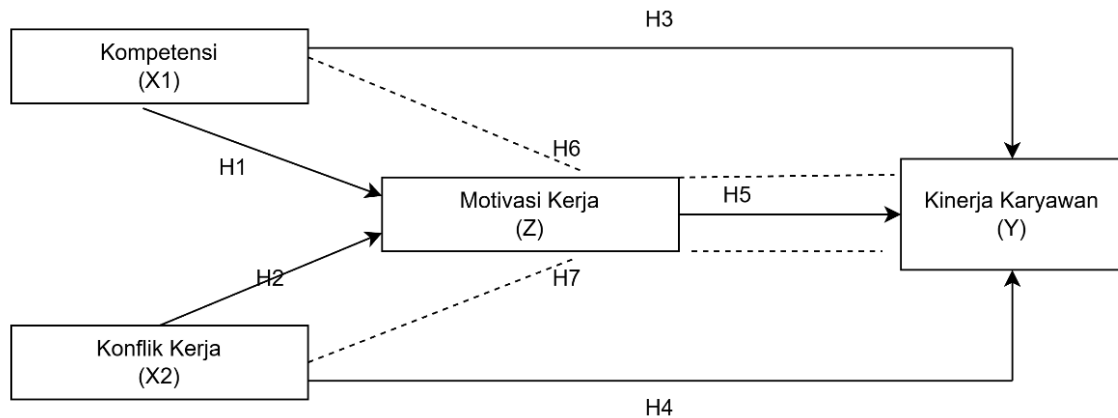
Menurut (Mathis, R. L., & Jackson, n.d. (Supratman, 2021) berpendapat bahwa kinerja didefinisikan sebagai informasi berbasis hasil yang berfokus pada prestasi karyawan. Menurut (Febrianti, et al 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam Perusahaan.

Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya karyawan mempunyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada karyawannya mengenai pekerjaan yang tepat (Arief, & Nisak, et al 2022).

Konflik merupakan suatu proses yang mulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian pihak pertama (Wahjono et al., 2020).

Konflik kerja merupakan ketidakcocokan pendapat atau tujuan yang dilakukan dua orang atau lebih, konflik yang berkepanjangan dan tidak segera teratasi akan menimbulkan rasa tidak nyaman saat bekerja dan menimbulkan keinginan karyawan untuk berhenti dari tempat kerja (Septiani, 2022).

Menurut (Raymond et al., 2023) motivasi kerja adalah sesuatu yang mengarahkan, mendorong, dan menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk mengeluarkan upaya yang tinggi, bersedia bekerja sama, dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.



**Gambar 1**

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. JKL.

H2: Diduga konflik kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. JKL.

H3: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JKL.

H4: Diduga konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JKL.

H5: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JKL.

H6: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. JKL.

H7: Diduga konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. JKL.

### METODE

#### Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2021) mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. JKL dengan jumlah 35 orang.

Menurut (Sugiyono, 2021), mendefinisikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. JKL yang berjumlah 35 orang.

#### Uji Model Pengukuran *Outer Model*

Kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Menurut (Sugiyono, 2021) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability* (*Cronbach's Alpha*).

### Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Mengevaluasi model *structural* dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada *t test* yang diperoleh dari proses *bootstrapping*. Interpretasi nilai  $R^2$  sama dengan interpretasi  $R^2$  regresi linear, yaitu besarnya variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai *t-statistik* atau *t-hitung* dibandingkan dengan *t-tabel* pada alpha 5%. Jika *t-statistik/t-hitung* < *t-tabel* pada alpha 5%, maka  $H_0$  ditolak dan jika *t-statistik/t-hitung* > *t-tabel* pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden penelitian. Pada penelitian ini terdapat 35 kuesioner yang disebarikan kepada 35 orang responden yang akan dikelompokkan dalam karakteristik atau gambaran umum responden.

**Tabel 2**  
Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Kuesioner	Jumlah	Presentasi %
1	Kuesioner yang didistribusikan	35	35
2	Kuesioner yang tidak Kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (catat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	35	35

### Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden penelitian merupakan profil yang ada pada penelitian ini, yang dalam hal ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama bekerja dari karyawan PT. JKL.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden pada penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

**Tabel 3**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	31	88,6%
2	Wanita	4	11,4%
Total		35	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak ditemui pada penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 88,6%, sedangkan responden perempuan memiliki jumlah sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 11,4%. Hal ini memperlihatkan responden berjenis kelamin Laki-laki lebih dominan pada penelitian ini.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 4 sebagai berikut :

**Tabel 4**  
Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 tahun	21	60%
2	31 tahun	10	28,6%

3	>40 tahun	4	11,4%
Total		35	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden yang usianya paling banyak ditemui adalah pada umur 20-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 21 orang dengan jumlah persentase sebesar 60%, dan responden yang usianya paling sedikit ialah >40 tahun dengan jumlah respondennya sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 11,44%. Dapat disimpulkan bahwa usia karyawan PT. JKL berumur produktif pada umumnya mempunyai fisik yang bagus untuk ke lapangan.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 5 sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	15	23%
2	D3	12	34%
3	S1	8	43%
Total		35	100%

Jika ditinjau dari sisi pekerjaan yang menunjukkan SMA sebanyak 15 orang dengan persentase 23% , diikuti D3 sebanyak 12 orang dengan persentase 34%, kemudian S1 sebanyak 8 orang dengan persentase 43%. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh SMA.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 6 sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase %
<1 Tahun	16	45,7%
1-5 Tahun	19	54,3%
5-10 Tahun	0	0
>10 Tahun	0	0
Total	35	100%

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa dari 35 responden jumlah responden yang bekerja <1 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 45,7%, selanjutnya 1-5 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 54,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik responden mayoritas bekerja 1-5 tahun.

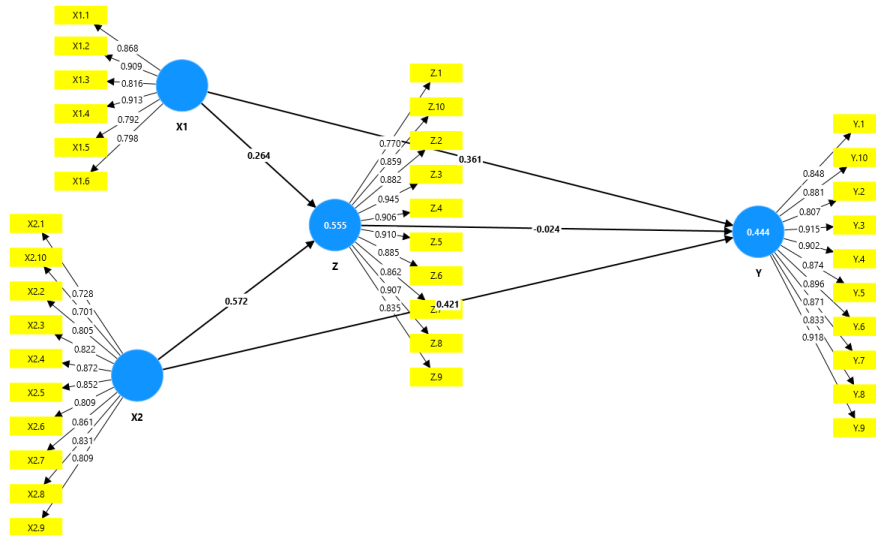
#### Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruksya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil ujicoba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7. Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*) Sebelum Eliminasi Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

#### Pengujian Outer Model

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Outer Model**

**Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)**

**Tabel 7**  
**Hasil Average Variant Extracted (AVE)**

No	Variabel	AVE
1	Kompetensi	0.724
2	Konflik Kerja	0.657
3	Kinerja Karyawan	0.766
4	Motivasi Kerja	0.770

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

**Penilaian Reabilitas (Cronbach's Alpha)**

Setelah diketahui tingkat kevaliditan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.

**Tabel 8**  
**Nilai Reabilitas**

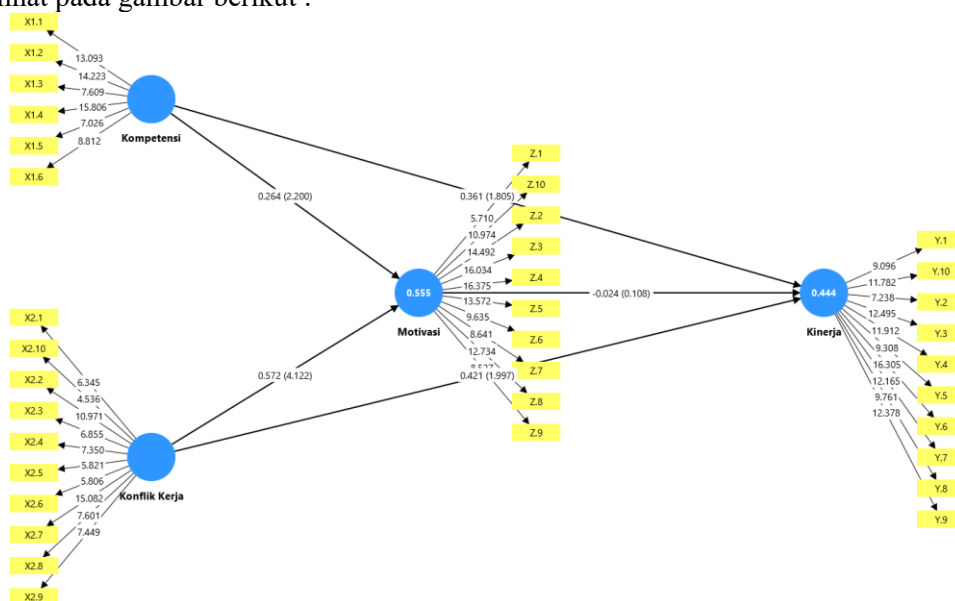
Variabel	Cronbach's alpha	rho a	Composite Reliability
Kompetensi (X1)	0.923	0.938	0.940
Konflik Kerja (X2)	0.942	0.947	0.950
Kinerja Karyawan (Y)	0.966	0.969	0.970
Motivasi Kerja (Z)	0.967	0.973	0.971

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 8 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

**Pengujian Inner Model (Struktural Model)**

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat *R-square* (reliabilitas indikator) untuk kontrak dependen dan nilai *t-statistic* dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai *R-square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai *path coefficients*

menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Adapun model inner model dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 3**  
**Inner Model**

Berdasarkan Gambar 4.5, model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

1. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya konstruk kompetensi dan konflik kerja terhadap motivasi kerja dengan koefisien yang ada di tambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimate atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,264 X_1 + 0,421 X_2 + e_1$$

2. Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya konstruk kompetensi, konflik kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimate.

$$Y = 0,361 X_1 + 0,421 X_2 + 0,024 Z + e_2$$

### Evaluasi Nilai R-Square

Analisis Koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang digambarkan pada tabel 9 berikut ini :

**Tabel 9**  
**Evaluasi Nilai R-Square**

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Motivasi Kerja (Z)	0.555	0.527
Kinerja karyawan (Y)	0.444	0.390

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,555 yang artinya 55,5% variabel motivasi kerja di pengaruhi oleh variabel kompetensi dan konflik kerja, sedangkan sisanya sebesar 44,5% di pengaruhi variabel lain di luar penelitian ini kemudian R-Square untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,444 artinya 44,4% variabel kinerja karyawan di pengaruhi kompetensi, konflik kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisa nya 55,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai *t-statistik* atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika *t-statistik*/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika *t-statistik*/t-hitung > t-tabel

1,96 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima. Berikut hasil *output SmartPLS*, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model *structural*.

**Tabel 10**  
**Result For Inner Weights**

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ( O/STDEV )	Nilai P (P values)
Kompetensi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.361	0.352	0.200	1.805	0.036
Kompetensi - (X1)> motivasi Kerja (Z)	0.264	0.262	0.120	2.200	0.014
Konflik Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.421	0.414	0.211	1.997	0.023
Konflik Kerja (X2)-> Motivasi Kerja (Z)	0.572	0.568	0.139	4.122	0.000
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.024	-0.045	0.223	0.108	0.457

**Tabel 11**  
**Result Path Analysis**

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ( O/STDEV )	Nilai P (P values)
Kompetensi (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.006	-0.012	0.064	0.099	0.461
Konflik Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.014	-0.021	0.132	0.104	0.459

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan pengaruh Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Nauticus Global Service, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pada PT. JKL.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. JKL.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JKL.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JKL.
5. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada JKL.
6. Motivasi Kerja tidak memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JKL.
7. Motivasi Kerja tidak memediasi pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JKL.

## REFERENSI

- Anwar, R. (2021). *Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan*. 10(1), 45–53.
- Arief, & Nisak, et al. (2022). Kompetensi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen SDM*.

- Febrianti, et al. (2020). Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Indra, A., et al. (2020). Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 221–230
- Murtadho, A. (2021). *Metode Penelitian & Teknik Sampling*.
- Musyaffi, A. (2021). *Q-Square atau evaluasi model PLS*.
- Muryani, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management*.
- Rizal, et al. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
- Raymond, et al. (2023b). *Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan*.
- Septiani, et al. (2022). Dampak Konflik Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Widjaja, D. (2021a). Analisis Konflik Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*.
- Wahjono, et al. (2020). Konflik dalam Organisasi. *Jurnal Perilaku Organisasi*.