

**PENGARUH KONFLIK KERJA, PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA  
DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PADA KELOMPOK  
NELAYAN TUAH LAUT SEPAKAT DESA SAWANG SELATAN  
KECAMATAN KUNDUR BARAT KABUPATEN KARIMUN**

Nofa Hervina<sup>1</sup> , Hj. Iranita<sup>2</sup> , Nurhasanah<sup>3</sup>

[novahervina@gmail.com](mailto:novahervina@gmail.com)

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali  
Haji**

**ABSTRAK**

Secara garis besar penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh dari Konflik Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pada Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun. Jenis penelitian yang ada dalam skripsi ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun yang berjumlah 55 orang. Kemudian menentukan sampel dengan teknik *non probability sampling* sehingga sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari populasi yaitu berjumlah 55 orang. Data analisis dengan menggunakan regresi linear berganda, termasuk uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Semangat Kerja  $X_4$  berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan uji F nilai probabilitas sig  $0,00 < 0,05$  yang berarti bahwa secara bersama-sama Konflik Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan uji koefisien determinasi dilihat dari nilai (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,503 dapat diartikan bahwa pengaruh Konflik Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,503%. Sisanya sebesar 49,7 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Konflik Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja,  
Kinerja**

**THE EFFECT OF WORK CONFLICT, TRAINING, WORK ENVIRONMENT  
AND WORK SPIRIT ON PERFORMANCE ON SEPAKAT TUAH LAUTAN  
GROUP, SAWANG SELATAN VILLAGE KUNDUR BARAT KARIMUN  
DISTRICT**

**Nofa Hervina<sup>1</sup>, Hj. Iranita<sup>2</sup>, Nurhasanah<sup>3</sup>**

[novahervina@gmail.com](mailto:novahervina@gmail.com)

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali  
Haji**

**ABSTRAC**

*Broadly speaking, this study aims to determine whether there is an effect of Conflict Work, Training, Work Environment and Work Enthusiasm on Performance in the Tuah Laut Fisherman Group Sepakat Sawang Selatan Village, West Kundur District, Karimun Regency. The type of research in this thesis is quantitative. The population in this study were all members of the Sepakat Tuah Laut Fisherman Group in Sawang Selatan Village, West Kundur District, Karimun District, which numbered fifty-five people. Then determine the sample with non-probability sampling technique so that the sample in this study is the total number of the population which is fifty-five people. Data analysis using multiple linear regression, including t test, F test and coefficient of determination. The results of the t test show that the Work Conflict variable (X1) has a significant effect on Performance, Training (X2) has a significant effect on Performance, Work Environment (X3) has a significant effect on Performance, X4 Work Spirit has a significant effect on Performance. Based on the F test sig probability value  $0.00 < 0.05$  which means that together Work Conflict, Training, Work Environment, and Work Spirit have a significant effect on Performance (Y). Based on the test coefficient of determination seen from the value (adjusted R<sup>2</sup>) of 0.503 can be interpreted that the effect of Conflict Work, Training, Work Environment, and Work Spirit on Kineja is equal to 0.503%. The remaining 49.7% is influenced by other factors not explained in this study.*

**Keywords : Work Conflict, Training, Work Environment, Work Spirit,  
Performance**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Provinsi Kepri adalah perairan laut yang mengidentifikasi bahwa potensi sumber daya perikanan laut sangat besar. Memiliki luas laut 24.121.530,0 ha (95,79%) dan daratan seluas 1.059.511,0 ha (4,21%) menyimpan potensi pengembangan perikanan budidaya (akuakultur) terutama budidaya laut (marikultur). Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi atau kelompok dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek (Syahropi 2016). Sama halnya dengan tujuan kelompok nelayan Tuah Laut Sepakat, salah satu sasaran penting yang ingin dicapai oleh kelompok tersebut untuk meningkatkan kemampuan kerja nelayan dengan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara terdapat beberapa temuan masalah atau konflik yang terjadi yaitu dalam sebuah persaingan antar kelompok nelayan dalam memperoleh ikan di kawasan perbatasan laut yang telah ditetapkan pemerintah. Namun dengan persaingan ini para pekerja nelayan mengalami sebuah konflik antar nelayan karena populasi ikan yang diperoleh di kawasan pesisir pantai tersebut sudah menipis dan berkurang hasil tangkapnya. Diduga konflik kerja tersebut terjadi karena pelatihan yang di berikan kepada nelayan kurang maksimal sehingga menurunkan kinerja nelayan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian ini yang berjudul “ **PENGARUH KONFLIK KERJA, PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PADA KELOMPOK NELAYAN TUAH LAUT SEPAKAT DESA SAWANG SELATAN KEAMATAN KUNDUR BARAT KABUPATEN KARIMUN** “

## **Tujuan Penelitian.**

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja terhadap kinerja kelompok nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja kelompok nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kelompok nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun.
4. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja kelompok nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun.
5. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, pelatihan, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja kelompok nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2013:260) Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya dalam pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### **Konflik Kerja**

Menurut Fahmi (2016:162) konflik merupakan sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat situasi dan kondisi yang selanjutnya terapkan dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu. Bahwa setiap orang memiliki perbedaan atau cara istilah disebut

*“different thinking, different opinon, different analysis, and different action.”* Dan perbedaan itu terjadi karena dilatarbelakangi oleh berbagai sebab, seperti keluarga, pendidikan, dan organisasi.

### **Pelatihan**

Menurut Sedamaryanti (2013:163) pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Rahmawanti dkk:2014) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

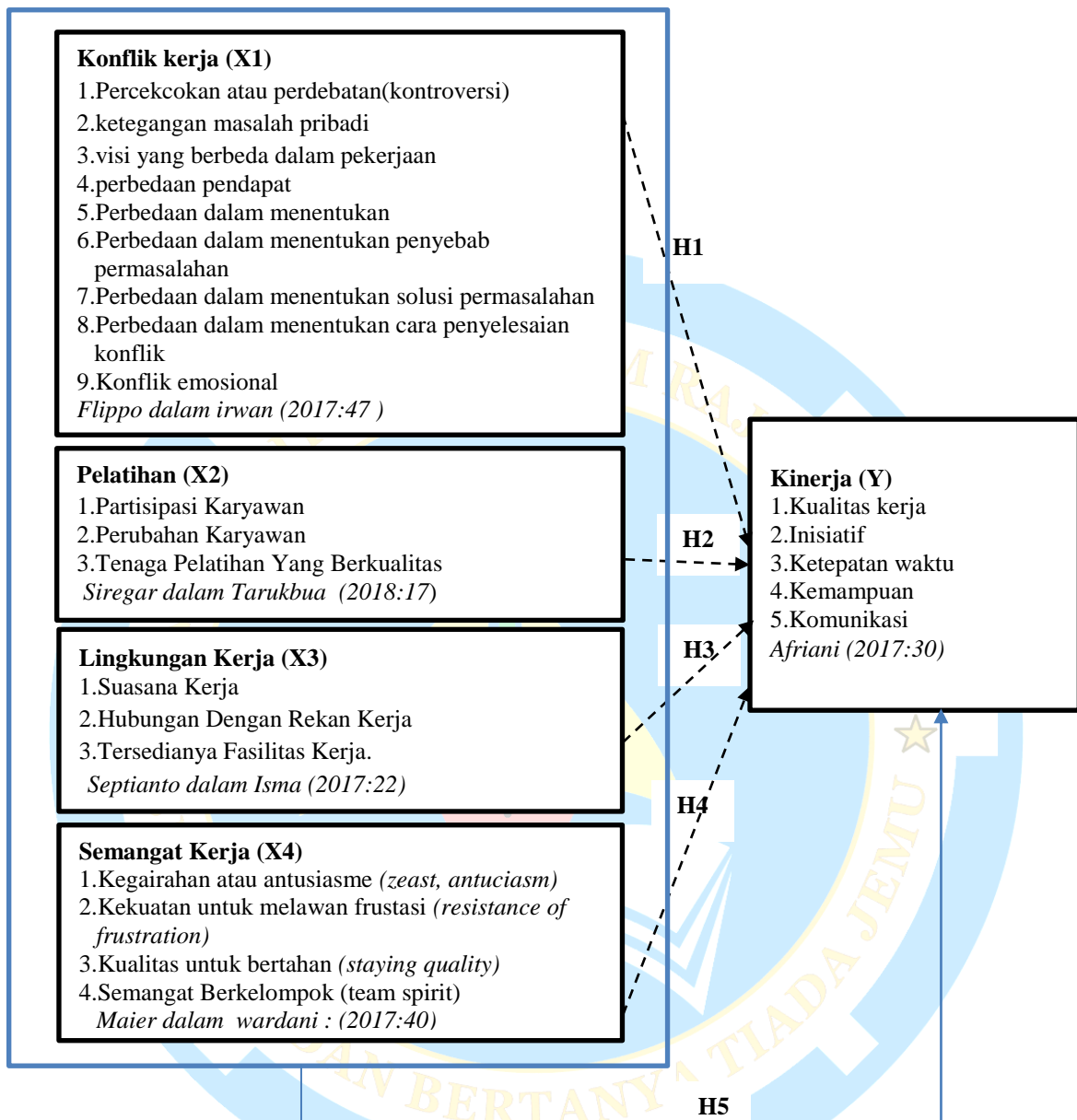
### **Semangat Kerja**

Dari sudut pandang manajemen, *morale* atau semangat menggambarkan jiwa kolektif dan motivasi sekelompok pegawai. Pengertian *morale* atau semangat banyak dijelaskan beberapa pakar. Pertama, Jukie Gough *et al* dalam Kaswa (2015: 201) menjelaskan semangat sebagai berikut:

*Employee morale is how employees actually feel about themselves as workers, their work, their managers, their work environment, and their overall work life, it incorporates all the mental and emotional feelings, beliefs, and attitudes that individuals and groups hold regarding their job.*

Menurut pengertian di atas, semangat pegawai sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer/pemimpin, lingkungan kerja, dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Semangat pegawai memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya.

## Kerangka Pemikiran



Gambar 1

## Hipotesis

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang dipaparkan sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H<sub>2</sub>: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H<sub>4</sub>: Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H<sub>5</sub>: Konflik Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:7) metode kuantitatif merupakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian.

### **Populasi**

Menurut Sofiyan Siregar (2014:56) populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan-tumbuhan udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat yang berjumlah 55 orang.

### **Sampel**

Menurut Sofiyan Siregar (2014:56) sampel adalah suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Non Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

### **Uji Validitas Data**

#### **Uji Validitas**

Menurut Azwar dalam Wibowo (2012:35) Uji Validitas atau kesalahan merupakan dimana suatu alat ukur bisa membantu untuk mengukur apa yang akan kita ukur. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid. Dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka

item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

### **Uji Reliabilitas**

Menurut Ghazali (2016: 47), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan One shot, yaitu pengukuran yang dilakukan sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Nunnally dalam Ghazali, (2016:48).

### **Uji Asumsi Klasik**

Dalam uji Asumsi Klasik, menggunakan 3 uji antara lain : Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas. uji normalitas untuk mengetahui apa nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal dan tidak normal. Uji Multikolinieritas untuk Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF. uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh independen yaitu konflik kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap variabel dependen kinerja kelompok nelayan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \dots + e$$

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis menggunakan 3 uji yaitu, Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) analisis yang digunakan dalam



hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 1**  
**Descriptive Statistic**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Konflik Kerja	55	27	66	50,85	7,999
Platihan	55	24	37	29,95	2,959
Lingkungan Kerja	55	9	25	16,55	4,140
Semangat Kerja	55	11	20	16,44	2,044
Kinerja	55	25	38	30,87	3,103
Valid N (listwise)	55				

Sumber: Output Data Diolah, SPSS 24, (2019)

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas tabel 1 di atas, bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Sig.  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,2656). Uji Reliabilitas Disini pengukuran hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnallyy dalam Ghozali 2016:48). *Cronbach Alpha* variabel Konflik Kerja sebesar 0,770, *Cronbach Alpha* variabel Pelatihan sebesar 0,762, *Cronbach Alpha* variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,813, *Cronbach Alpha* variabel Semangat Kerja sebesar 0,812, *Cronbach Alpha* variabel Kinerja sebesar 0,789.

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Untuk mengetahui secara lebih pasti dan meyakinkan apakah data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan pengujian uji *Kalmogorov-Smirnov* (K-S). jika nilai Signifikan

*Kalmogorov-Smirnov (K-S)* lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Dapat dilihat pada tabel 2 Berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji One-Sample Kalmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,10438213
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,072
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber: Output Data Diolah, SPSS 24,(2019)*

Berdasarkan tabel 2 uji *Kolmogorov-Smirnov* di atas, menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah  $> \alpha$  (0,05) yang dilihat dari kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200, maka dapat disimpulkan bahwa data sampel pada penelitian ini berdistribusi normal.

**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

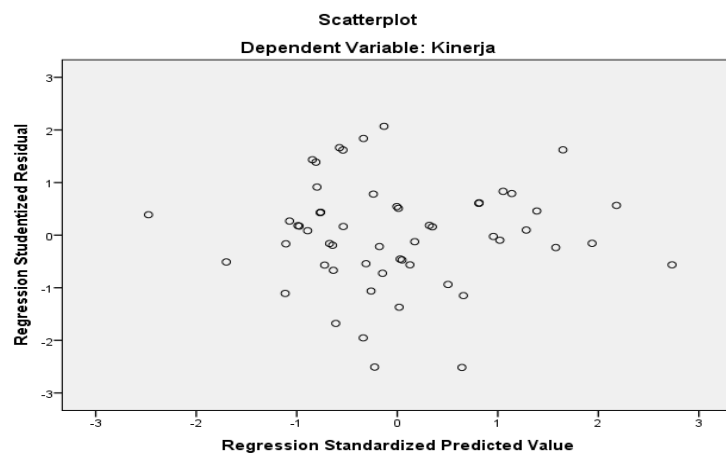
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Konflik Kerja	,947	1,056
	Pelatihan	,878	1,138
	Lingkungan kerja	,989	1,011
	Semangat Kerja	,916	1,092

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Output Data Diolah, SPSS 24, (2019)*

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat hasil pehitungan menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel dalam model regresi memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan hasil perhitungan VIF juga menunjukkan masing-masing variabel dalam model regresi memiliki nilai VIF < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2 Grafik *scatterplot***

Sumber : *Output Data Olahan, SPSS 24,(2019)*

Pada gambar 2 *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi bersifat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model ini bisa dipakai untuk memprediksi kinerja pada penelitian ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengukur pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel tidak bebas. Dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,217	4,457		-,273	,786
	Konflik Kerja	,127	,038	,327	3,315	,002
	Pelatihan	,399	,107	,380	3,718	,001
	Lingkungan kerja	,294	,072	,392	4,068	,000
	Semangat Kerja	,537	,152	,354	3,531	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, SPSS 24, (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, menunjukkan persamaan bahwa regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -1.217 + 0.127 X_1 + 0.399 X_2 + 0.294 X_3 + 0.537 X_4 + e$$

**Uji Hipotesis**

**Uji t (Uji Parsial)**

**Tabel 5**

**Hasil Uji t Secara Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,217	4,457		-,273	,786
	Konflik Kerja	,127	,038	,327	3,315	,002
	Pelatihan	,399	,107	,380	3,718	,001
	Lingkungan kerja	,294	,072	,392	4,068	,000
	Semangat Kerja	,537	,152	,354	3,531	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, SPSS 24, (2019)

a. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel konflik kerja sebesar 3,315 dengan hasil sig. 0,002 <0,05 dan berdasarkan perbandingan  $t_{tabel}$  ( $t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 51$ ) didapat  $t_{hitung}$  3,315 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,67528 ( $3,315 > 1,67528$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

b. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan sebesar 3,718 dengan hasil sig. 0,001 <0,05 dan berdasarkan perbandingan  $t_{tabel}$  ( $t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 51$ ) didapat  $t_{hitung}$  3,718 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,67528 ( $3,718 > 1,67528$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

c. Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4,068 dengan hasil sig. 0,000 <0,05 dan berdasarkan perbandingan  $t_{tabel}$  ( $t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 51$ ) didapat  $t_{hitung}$  4,068 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,67528 ( $4,068 > 1,67528$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

d. Uji Hipotesis 4

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel semangat kerja sebesar 3,531 dengan hasil sig. 0,001 <0,05 dan berdasarkan perbandingan  $t_{tabel}$  ( $t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 51$ ) didapat  $t_{hitung}$  3,531 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,67528 ( $3,531 > 1,67528$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

## Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F Secara Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280,974	4	70,244	14,687	,000 <sup>b</sup>
	Residual	239,135	50	4,783		
	Total	520,109	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan kerja, Pelatihan

Sumber: *Output Data Olahan SPSS 24, (2019)*

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 14,687 > F_{tabel}$  2,56 dan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel konflik kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735 <sup>a</sup>	,540	,503	2,187

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan kerja,

Pelatihan

Sumber: *Output Data Olahan SPSS 24, (2019)*

Berdasarkan dari tabel 4.22 diatas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,503 atau 50,3% persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu konflik kerja ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), dan semangat kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ), sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel konflik kerja 3,315 dengan hasil sig.  $0,002 < 0,05$  dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $t_{tabel} \alpha = 0,05$   $df = 51$ ) didapat  $t_{hitung}$  3,315 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,67528 ( $3,315 > 1,67528$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja di wilayah kelompok nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan 3,718 dengan hasil sig.  $0,001 < 0,05$  dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $t_{tabel} \alpha = 0,05$   $df = 51$ ) didapat  $t_{hitung}$  3,718 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,67528 ( $3,718 > 1,67528$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan bahwa pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja di wilayah kelompok nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja 4,068 dengan hasil sig.  $0,000 < 0,05$  dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $t_{tabel} \alpha = 0,05$   $df = 51$ ) didapat  $t_{hitung}$  3,718 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,67528 ( $4,068 > 1,67528$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja di wilayah kelompok nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun.

### **Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel semangat kerja 3,531 dengan hasil sig.  $0,001 < 0,05$  dan

berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $t_{tabel} \alpha = 0,05$   $df = 51$ ) didapat  $t_{hitung}$  3,718 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,67528 ( $3,531 > 1,67528$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja di wilayah kelompok nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun.

### **Pengaruh Konflik Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $14,687 > F_{tabel} = 2,56$  dan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel konflik kerja, pelatihan, lingkungan kerja, dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Maka dalam hal ini  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik kerja, pelatihan, lingkungan kerja, dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja kelompok nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun dengan nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $3,315 > 1,67528$  dan nilai probabilitas sebesar  $0,002 < sig 0,05$  dinyatakan signifikan).
2. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun dengan nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $3,718 > 1,67528$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0,001 < sig 0,05$  maka dinyatakan signifikan.
3. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kelompok Nelayan Tuah



Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun dengan nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $4,086 > 1,67528$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < sig 0,05$  signifikan.

4. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun dengan nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $3,3531 > 1,67528$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0,001 < sig 0,05$  menyatakan signifikan.
5. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa konflik kerja, pelatihan, lingkungan kerja, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun dengan nilai perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $14,687 > 2,56$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < sig 0,05$  maka pengujian secara simultan dinyatakan signifikan.

#### **Saran**

1. Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa masih banyak tanggapan responden yang mengalami perbedaan pendapat dalam bekerja pada variabel konflik kerja, diharapkan agar kepada ketua kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat lebih memperhatikan anggotanya agar konflik yang terjadi bisa teratasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada variabel pelatihan di harapkan untuk para nelayan lebih baik lagi dalam merespon adanya suatu pelatihan dan kepada ketua nelayan agar bisa lebih memotivasi kepada anggota nelayannya agar bisa berfikir bahwa dengan adanya pelatihan bisa membuat perubahan sikap dan pola pikir kedepannya lebih baik dalam bekerja.
3. Berdasarkan hasil hasil penelitain penulis pada variabel lingkungan kerja masih banyak responden yang kurang puas dengan suasana dalam bekerja bisa disebabkan oleh factor lingkungan dan lainnya. Diharapkan agar bisa memperhatikan kenyamanan nelayan dalam bekerja agar pendapatan nelayan tidak berkurang.

4. Berdasarkan hasil penelitian penulis pada variabel semangat kerja masih mengalami kurangnya kekompakan dan komunikasi yang baik antar rekan kerja, maka harus ada pihak-pihak yang bisa membuat kembalinya semangat dan kekompakan nelayan agar bisa lebih maju lagi dalam bersemangat untuk bekerja dan saling komunikasi yang baik.
5. Pada hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai variabel kinerja masih banyak nelayan kekurangan keterampilan, diharapkan sosialisasi dan pelatihan selalu diadakan agar kinerja-kineja nelayan semakin meningkat.
6. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini hanya membahas mengenai Konflik Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja. Sedangkan faktor-faktor lain masih cukup banyak yang berpengaruh terhadap kinerja yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya terhadap kinerja.

#### **Daftar Pustaka**

- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta
- Rahmawati, Nela Pima.dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*: Vol. 8 No. 2 Maret – 2014
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen SDM, Reformasi, Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refrika Aditama
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R dan D*. Bandung :Alfabeta
- Siregar, Sofiyan. 2014. *Metode Kuantitatif & Kualitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta : PT Bumi Aksara

Wibowo, Agung Edy. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro

