

Overcoming Work Conflict To Increase Productivity: Experience At A Company In Cikarang

Mengatasi Konflik Kerja Untuk Peningkatan Produktivitas: Pengalaman Pada Perusahaan Di Cikarang

Suryadi^{1*}, Rizqon Hoeroni²

Universitas Pelita Bangsa^{1,2}

suryadi@pelitabangsa.ac.id¹, rizqonhoeroni@pelitabangsa.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Given the role of human resources is very important in the running of a company, the company must increase employee work productivity by knowing the leadership style of a leader, knowing existing work conflicts, and giving appreciation for what employees have done. If the company does not pay attention to these three things, problems will arise within the company. The purpose of this study is to determine whether work contexts, leadership styles and rewards given affect employee work productivity. The research method used in this study was quantitative and used path analysis methods and samples used by 75 respondents. The techniques used in data collection are observation, interviews, and dissemination of questionnaires. Based on the results of the study, namely: Work Conflict has a negative and significant effect, Leadership Style has a positive and significant effect on work productivity at PT. Wijaya Kyodai Abadi, and rewards negatively and significantly affect the employees of PT. Wijaya Kyodai Abadi.

Keywords: *Work Conflict, Leadership Style, Reward, and Work Productivity.*

ABSTRAK

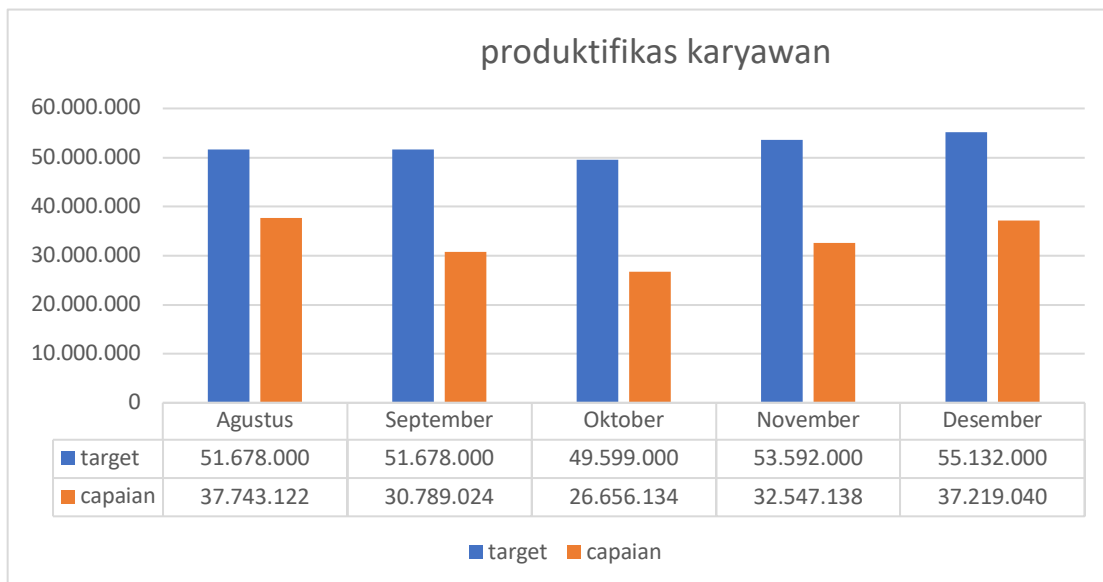
Mengingat peran sumber daya manusia sangat penting dalam berjalannya sebuah perusahaan, maka perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara mengetahui gaya kepemimpinan seorang pemimpin, mengetahui konflik kerja yang ada, dan memberikan apresiasi atas apa yang telah dilakukan karyawan. Apabila perusahaan tidak memperhatikan ketiga hal tersebut maka akan timbul masalah di dalam perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah konteks kerja, gaya kepemimpinan dan penghargaan yang diberikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan metode analisis jalur (path analysis) dan sampel yang digunakan sebanyak 75 responden. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian yaitu: Konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Wijaya Kyodai Abadi, dan Reward berpengaruh negatif dan signifikan terhadap karyawan PT. Wijaya Kyodai Abadi.

Kata Kunci: *Konflik Kerja, Gaya Kepemimpinan, Penghargaan, Dan Produktivitas Kerja.*

1. Pendahuluan

Di dalam perusahaan, sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan suatu potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan (Ahmad dkk., 2016). Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Karena tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, sumber daya manusia atau karyawan (Abbasi & Rana, 2012).

Produktivitas pegawai biasanya meningkat apabila pegawai tersebut selalu hadir di perusahaan dan bekerja dengan bagus. (Adab & Rokhman, 2015; Mahawati dkk., 2021) Berikut adalah gambaran hasil produktivitas di PT Wijaya Kyodai Abadi.



Gambar 1. Produktivitas Karyawan

Sumber : Company Profile Perusahaan

Berdasarkan table tersebut, maka dapat dilihat dari hasil produktivitas kerja karyawan pada PT. Wijaya Kyodai Abadi yang telah terdata diperusahaan itu sendiri dari bulan Agustus, sampai dengan Desember yang telah mengalami ketidak stabilan dari bulan ke bulan sebelumnya terhadap produktivitas kerja yang di harapkan perusahaan(Gunawan dkk., 2020).

Konflik dapat terjadi disetiap instansi atau perusahaan. Perbedaan pendapat dalam menjalankan tugas seringkali menyebabkan konflik antar pegawai(Afrizal dkk., 2014; Giovanni dkk., 2015). Pemimpin harus melerai dan membangun kerjasama tim yang baik agar tidak terjadinya konflik antar pegawai dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif(Julvia, 2016). Konflik yang terjadi akan membawa sebuah kondisi yang kurang menguntungkan bagi pegawai dan perusahaan(W. M. Lestari dkk., 2020). Kepentingan semua pihak dalam perusahaan jika terpenuhi dalam perusahaan maka akan menghindari munculnya konflik. Terhindarnya konflik dalam perusahaan berarti akan mendukung cita-cita perusahaan untuk mencapai tujuannya(Syuhada & Amelia, 2021).

Kepemimpinan yang andal sangat dibutuhkan oleh perusahaan dei tercapainya tujuan, karena gaya kepemimpinan adalah suatu proses dalam memengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada peran pemimpinnya(N. W. Lestari, 2020; Sofiah Sinaga dkk., 2021).

Gaya kepemimpinan setiap pemimpin yang berhasil dilingkungan kerja, dengan adanya kepemimpinan belum tentu cocok bila di aplikasikan pada perusahaan lan, karena keberhasilan gaya kepemimpinan sangat tergantung pada situasi perusahaan yang dipimpinnya itu(JUNENGSIH, 2016; Rantauwati dkk., 2022).

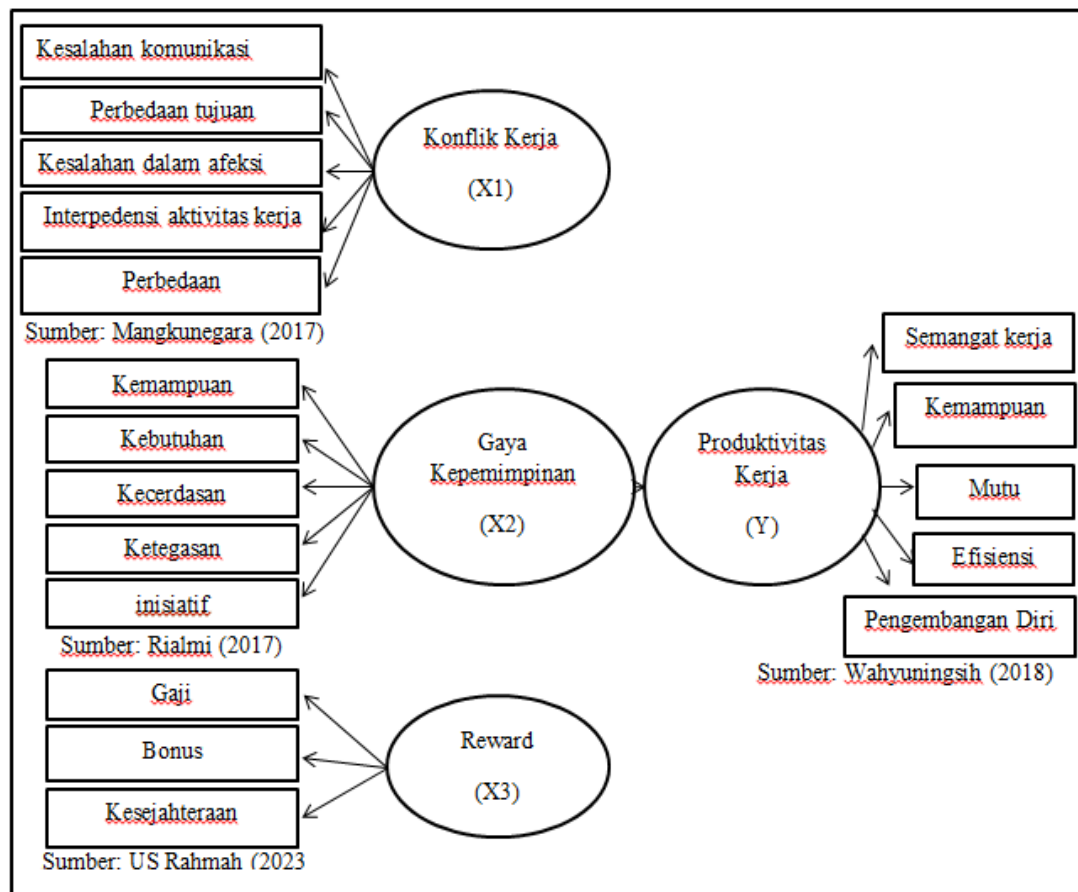
Reward menjadi extrinsic reward dan intrinsic reward. Penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan finansial, material, material dan sosial yang berasal dari lingkungan. Sedangkan penghargaan intrinsik merupakan penghargaan fisik yang diberikan oleh diri sendiri(Sucipto dkk., 2022). Semua karyawan yang bekerja untuk mendapatkan penghargaan ekstrinsik, seperti uang dan pujian, seseorang yang senang dalam menjalankan tugas pekerjaan merupakan tipikan karyawan termotivasi secara instrinsik(Mihardjo dkk., 2020). Reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan(Koo dkk., 2020).

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey, dengan analisis data secara kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan berstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Dalam penelitian pada dasarnya memerlukan suatu obyek untuk datanya, jika memilih objek yang tepat maka akan memudahkan jalannya suatu penelitian. Tempat penelitian yang dilakukan adalah PT. Wijaya Kyodai Abadi. Maka penelitian ini dilakukan di PT. Wijaya Kyodai Abadi yang berlokasi di Kawasan Deltamas, Cikarang Pusat, Bekasi. Dengan mengacu pada variable penelitian yaitu konflik kerja, gaya kepemimpinan, dan reward terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wijaya Kyodai Abadi.

Konsep teoritis dengan kegiatan untuk menjelaskan masalah dengan menggunakan teori yang relevan, serta Menyusun kerangka teoritis atau kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian, konsep yaitu adalah abstrak atau gambaran yang dibangun dengan menggeneralisasikan sesuatu.



Gambar 2. Model Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

Wijaya Corporations menjalankan pabrik menengah dan dukungan industri sebagai penghubung rantai pasokan dengan menyediakan manajemen yang tinggi, meningkatkan layanan, hubungan, dan profitabilitas. Perusahaan ini melakukan konstruksi bangunan, fabrikasi, mekanikal & elektrik. Perusahaan melakukan semua tugas pemeliharaan untuk fasilitas

bangunan dan mesin dan melakukan semua keamanan dan pengawasan untuk properti. Wijaya Corporations menyediakan toko serba ada yang menawarkan banyak produk yang dibutuhkan pelanggan, semua di bawah satu atap, satu akun.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui google form yang diberikan kepada karyawan PT Wijaya Kyodai Abadi. Responden yang terkumpul dalam penelitian ini yaitu sebanyak 75 responden. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis sampel jenuh dikarenakan semua populasi digunakan sebagai sampel, jika populasi kurang dari 100 orang.

Menurut Ghozali (2018), mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket yaitu jika r hitung positif dan r hitung $> r$ tabel maka variabel tersebut valid dan jika r hitung tidak positif serta r hitung $< r$ tabel maka variabel tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dengan jumlah sampel 75 dan level signifikan 0,05 maka $df = (n-2)$ dan diperoleh 68. Berdasarkan data r tabel, diketahui bahwa nilai r tabelnya yaitu 0,2352. Dari perhitungan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

VARIABEL/ INDIKATOR	Rhitung	Rtabel	Keterangan
PRODUKTIVITAS KERJA (Y)			
PK1	0,830	0,2352	VALID
PK2	0,740	0,2352	VALID
PK3	0,781	0,2352	VALID
PK4	0,787	0,2352	VALID
PK5	0,672	0,2352	VALID
PK6	0,804	0,2352	VALID
PK7	0,767	0,2352	VALID
PK8	0,814	0,2352	VALID
KONFLIK KERJA (X1)			
KK1	0,566	0,2352	VALID
KK2	0,669	0,2352	VALID
KK3	0,777	0,2352	VALID
KK4	0,661	0,2352	VALID
KK5	0,652	0,2352	VALID
KK6	0,537	0,2352	VALID
KK7	0,681	0,2352	VALID
KK8	0,490	0,2352	VALID
GAYA KEPEMIMPINAN (X2)			
GK1	0,752	0,2352	VALID
GK2	0,494	0,2352	VALID
GK3	0,741	0,2352	VALID
GK4	0,416	0,2352	VALID
GK5	0,581	0,2352	VALID
REWARD (Y)			
R1	0,577	0,2352	VALID
R2	0,391	0,2352	VALID

VARIABEL/ INDIKATOR	Rhitung	Rtabel	Keterangan
R3	0,752	0,2352	VALID
R4	0,629	0,2352	VALID
R5	0,453	0,2352	VALID
R6	0,513	0,2352	VALID
R7	0,539	0,2352	VALID
R8	0,505	0,2352	VALID

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023.

Berdasarkan hasil analisis uji validitas, semua item atau indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel tersebut valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized	
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.905	.905	8

Sumber: Olah Data Spss, 2023.

Berdasarkan hasil uji data diatas diperoleh hasil nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,905 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan reliabel sebagai alat ukur.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Konflik Kerja

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized	
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.763	.788	8

Sumber: Olah Data Spss, 2023.

Table 4. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized	
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.774	.770	5

Sumber: Data Diolah Spss, 2023.

Berdasarkan hasil uji data diatas diperoleh hasil nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,774 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan reliabel sebagai alat ukur.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Reward

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized	
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.672	.667	8

Sumber: Data Diolah Spss, 2023.

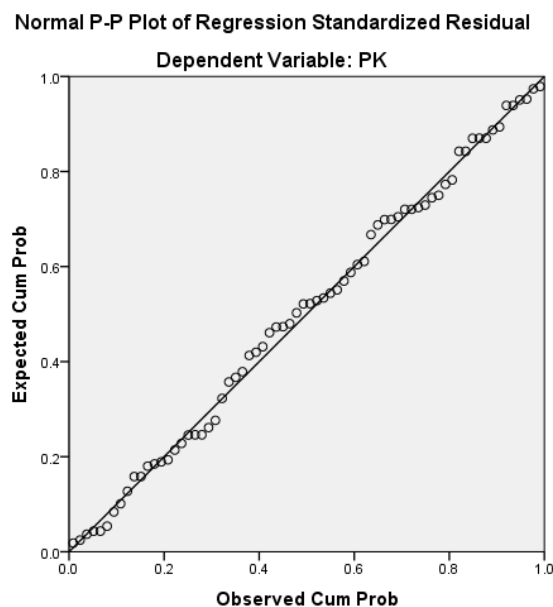
Berdasarkan hasil uji data diatas diperoleh hasil nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,672 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan reliabel sebagai alat ukur.

Tabel 6. Hasil Uji One Sample Kolmogrov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66129445
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.044
	Negative	-.049
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah Spss, 2023.

Berdasarkan hasil uji diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi hasil uji tersebut sebesar 0,200 artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.



Gambar 3. Hasil Uji Grafik Normal P-P Plot

Sumber: Data Diolah Spss, 2023.

Berdasarkan gambar diatas bisa disimpulkan bahwa penyebaran pada titik-titik mengikuti garis lurus (diagonal) dan mendekati garis lurus maka distribusi dikatakan normal.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF

1	(Constant)	42.257	10.282		4.110	.000		
	Konflik Kerja	-.063	.134	-.060	-.470	.640	.928	1.078
	Gaya Kepemimpinan	-.221	.356	-.083	-.622	.536	.850	1.177
	Rewards	-.077	.236	-.042	-.325	.746	.911	1.098

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah Spss, 2023.

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat diketahui bahwa semua nilai tolerance lebih besar dari 0,01 sehingga dinyatakan model regresi bebas dari gejala multikolinearitas. Berdasarkan tabel diatas juga maka dapat diketahui nilai VIF dari keseluruhan nilai variabel independen memiliki nilai kurang dari 10, maka dapat dinyatakan model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.319	5.471		1.338
	KK	-.050	.122	-.051	.682
	GK	-.157	.122	-.158	.200
	R	-.053	.136	-.048	.700

a. Dependent Variable: ABS_RESID

Sumber: Data Diolah Spss, 2023.

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel konflik kerja memiliki nilai sig. 0,682, variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai sig. 0,200, dan variabel Reward memiliki nilai sig. 0,700. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai >0,05 artinya tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.857	4.845		2.034
	Konflik Kerja	.045	.098	.051	.647
	Gaya Kepemimpinan	.476	.109	.478	.000
	Rewards	.147	.133	.109	.275

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Spss Diolah, 2023.

Hasil analisis regresi linear berganda diatas diperoleh koefisien untuk variabel Konflik Kerja (X1) 0,045, Gaya Kepemimpinan (X2) 0,476, Reward (X3) 0,147 dengan nilai konstanta sebesar 9.857.

Tabel 10. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.857	4.845		2.034
	Konflik Kerja	.045	.098	.051	.647
	Gaya Kepemimpinan	.476	.109	.478	.000

Rewards	.147	.133	.109	1.099	.275
---------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah Spss, 2023.

Berdasarkan data diatas maka diperoleh pembahasan untuk Uji T yaitu sebagai berikut:

A. Pengaruh Konflik Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, Konflik Kerja memiliki nilai signifikansi 0,647 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif 0.045. Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 0.459 lebih kecil dari t tabel 1,66827. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel konflik kerja dengan variabel terikat produktivitas kerja” maka dinyatakan ditolak.

B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif 0,476. Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 4.358 lebih besar dari t tabel 1,66827. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Gaya Kepemimpinan kerja dengan variabel terikat Produktivitas Kerja” maka dinyatakan diterima.

C. Pengaruh Reward (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, reward memiliki nilai signifikansi 0,275 dan koefisien regresi mempunyai nilai 0.147. Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 1,099 lebih kecil dari t tabel 1,66827. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel reward dengan variabel terikat produktivitas kerja” maka dinyatakan ditolak.

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1230.442	3	410.147	9.694	.000 ^b
	Residual	3173.102	75	42.308		
	Total	4403.544	78			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Rewards, Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa nilai F hitung sebesar 9.694 lebih besar dari 1,66827, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen yaitu Konflik Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Reward berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja sebagai Variabel dependent.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	
1	.529 ^a	.279	.251	6.50446	

a. Predictors: (Constant), Rewards, Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja

Sumber: Data Spss Diolah, 2023.

Berdasarkan pada tabel diatas terlihat hasil dari Adjusted R-Square sebesar 0,251. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja, gaya kepemimpinan, dan reward dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 25,1% sedangkan 74,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS 22 bahwa variabel Konflik Kerja memiliki nilai signifikansi 0,647 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif 0.045. Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 0.459 lebih kecil dari t tabel 1,66827. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel konflik kerja dengan variabel terikat produktivitas kerja” maka dinyatakan ditolak. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Padriansyah and Firmansyah (2021) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS 22 menyatakan bahwa variabel Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif 0,476. Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 4.358 lebih besar dari t tabel 1,66827. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Gaya Kepemimpinan kerja dengan variabel terikat Produktivitas Kerja” maka dinyatakan diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasih and Riwu (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan.

Pengaruh Reward Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS 22 menyatakan bahwa reward memiliki nilai signifikansi 0,275 dan koefisien regresi mempunyai nilai 0.147. Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 1,099 lebih kecil dari t tabel 1,66827. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel reward dengan variabel terikat produktivitas kerja” maka dinyatakan ditolak. Hal ini tidak selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviyani and Guspul (2019) yang menyatakan bahwa reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Konflik Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Reward terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pada tabel diatas terlihat hasil dari Adjusted R-Square sebesar 0,251. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja, gaya kepemimpinan, dan reward dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 25,1% sedangkan 74,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik kerja, gaya kepemimpinan, dan reward secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Penutup

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik Kerja berpengaruh negative dan signifikan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. Wijaya Kyodai Abadi.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Wijaya Kyodai Abadi, hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan PT. Wijaya Kyodai Abadi.
3. Reward berpengaruh negatif dan signifikan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis bahwa adanya pengaruh negative dan signifikan antara reward dan produktivitas kerja karyawan PT. Wijaya Kyodai Abadi.

Daftar Pustaka

- Abbasi, A. S., & Rana, A. H. (2012). Impact of Islamic work ethics, reward system and organizational environment on citizenship behavior of employees. *Science International-Lahore*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2193247
- Adab, F., & Rokhman, W. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas. *Jurnal Ekonomi Syariah* <http://journal.iainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1271>
- Afrizal, P. R., Al Musadieg, M., Ruhana, I., & Administrasi, F. I. (2014). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1).
- Ahmad, S., Rofie, M. K. H., & Salim, S. (2016). Rewards and commitment in social development: Equipping modern muslim communities with knowledge on Islamic work ethics towards better living conditions. *Mediterranean Journal of Social* <https://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/8764>
- Giovanni, T. M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2015). Pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 3(1), 1–12.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- JUNENGSIH, T. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Gaya Kepemimpinan Dengan Islamic Work Ethic Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada* etd.umy.ac.id. <https://etd.umy.ac.id/id/eprint/24516/>
- Koo, B., Yu, J., Chua, B.-L., Lee, S., & Han, H. (2020). Relationships among emotional and material rewards, job satisfaction, burnout, affective commitment, job performance, and turnover intention in the hotel industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(4), 371–401.
- Lestari, N. W. (2020). Studi Kepemimpinan Digital Dan Kepemimpinan Kreatif Yang Mempengaruhi Inovasi Di Umkm Jatimulya Bekasi Jawa Barat. *ParamETER*, 5(2), 97–106.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mihardjo, L. W. W., Jermisittiparsert, K., Ahmed, U., Chankoson, T., & Iqbal Hussain, H. (2020). Impact of key HR practices (human capital, training and rewards) on service recovery performance with mediating role of employee commitment of the Takaful industry of the Southeast Asian region. *Education+ Training*, 63(1), 1–21.
- Rantauwati, E. A., Zulkifli, Z., & Putriana, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital, Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi: The Influence Of Digital Leadership Style, Career Development And Organizational Culture On Employee Performance Through Organizational Commitment. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 38–49.
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7). <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Sucipto, I., Gunawan, A., & Kusumah, D. H. (2022). Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment: Their Effects on Employee Performance at PT TRAD Indonesia. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 511–534.
- 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), 136–145.