

**PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN KREATIVITAS TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DPRD PROVINSI SULUT****THE INFLUENCE OF WORK CONFLICT, JOB STRESS AND CREATIVITY ON EMPLOYEE WORK
MOTIVATION IN THE OFFICE OF THE DPRD OF SULUT PROVINCE**

Oleh:

Vionny Leppa¹**Greis Mike Sendow²****Michael Ch. Raintung³**¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1vionnyleppa0601@gmail.com](mailto:vionnyleppa0601@gmail.com)[2greis5sendow@gmail.com](mailto:greis5sendow@gmail.com)[3michaelraintung@unsrat.ac.id](mailto:michaelraintung@unsrat.ac.id)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kreativitas terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Utara. Motivasi Kerja Pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai efektivitas dan produktivitas organisasi sektor publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai DPRD Provinsi Sulawesi Utara. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kreativitas terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, setiap variabel yang diteliti, yaitu Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kreativitas, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai secara individual maupun secara bersama-sama. Dari tiga variabel tersebut, Kreativitas terbukti memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Utara, oleh karena itu sangat penting untuk mengembangkan kreativitas dalam meningkatkan motivasi kerja. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen DPRD Provinsi Sulawesi Utara untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memahami dampak dari konflik kerja, stres kerja, dan kreativitas terhadap motivasi kerja. Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk perbaikan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di organisasi sektor publik, khususnya di lingkungan DPRD Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci : Konflik Kerja, Stres Kerja, Kreativitas, Motivasi Kerja

Abstract: This research aims to investigate the influence of Work Conflict, Job Stress, and Creativity on Employee Work Motivation in the Office of the Regional People's Representative Council (DPRD) of North Sulawesi Province. Employee Work Motivation is a key factor in achieving effectiveness and productivity in the public sector organization. This study employs a quantitative approach with data collection conducted through a questionnaire distributed to employees of the DPRD in North Sulawesi Province. The collected data are analyzed using multiple linear regression techniques to examine the impact of the variables of Work Conflict, Job Stress, and Creativity on Work Motivation. The results of this research indicate that each examined variable, namely Work Conflict, Job Stress, and Creativity, has a positive and significant influence on employee work motivation, both individually and collectively. Among these three variables, Creativity proves to have the most dominant influence on employee work motivation in the Office of the DPRD of North Sulawesi Province. Therefore, it is crucial to foster creativity to enhance work motivation. This study provides important insights for the management of the DPRD in North Sulawesi Province to improve employee performance by understanding the impact of work conflict, job stress, and creativity on work motivation. The findings can serve as a foundation for policy improvement and human resource management practices in public sector organizations, particularly in the environment of the DPRD in North Sulawesi Province.

Keywords: Job Conflict, Job Stress, Creativity, Work Motivation

PENDAHALUAN

Latar Belakang

Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu instansi, karena tanpa pegawai, organisasi tidak dapat berjalan dengan baik dalam mencapai tujuan instansi. Pencapaian tujuan instansi tidak lepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan instansi. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

DPRD merupakan lembaga legislatif atau membuat peraturan, peraturan perundang-undangan yang dibuatnya mencerminkan kebijakan-kebijakan itu DPRD dapat dikatakan merupakan badan yang membuat keputusan yang menyangkut kepentingan umum mengatakan DPRD adalah institusi yang menjadi tumpuan untuk memperjuangkan kepentingan masyarakat daerah.

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi kepada pegawai merupakan suatu rangkaian yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, tindakan, dan menghasilkan keputusan.

Menurut Rivai, et.al (2013:279) "Konflik adalah pertentangan dalam hubungan kemanusiaan (intrapersonal atau interpersonal) antara satu pihak dengan pihak lain dalam mencapai suatu tujuan, yang timbul akibat adanya perbedaan kepentingan, emosi atau psikologi dan nilai". Konflik dapat menjadi energi yang kuat apabila dapat dikelola dengan baik sehingga dapat dijadikan motivasi, jika konflik tidak dapat dikendalikan mengakibatkan kinerja organisasi rendah.

Selain konflik, stres juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap Motivasi kerja. Menurut Ivancevich, et. al (2007:295) "Stres adalah suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang". Stres dan konflik adalah hal yang umum yang terjadi dalam sebuah organisasi, yang perlu diperhatikan adalah pimpinan memberikan dorongan untuk menentukan kemauan yang berupa pemberian motivasi kepada pegawai agar konflik kerja, stres kerja dan kreativitas yang dialami dapat diatasi karena pegawai sudah termotivasi dan berpengaruh terhadap motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Smith, (2006 dalam Riansyah & Sya'roni, 2014) kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang berbeda baik berupa hasil yang dapat dinilai maupun berupa ide (tindakan yang menghasilkan karya cipta baru dan berbeda). Kreativitas sangatlah penting untuk dimiliki setiap pegawai yang dimana dengan adanya kreativitas pengembangan diri akan selalu meningkat serta menambah keahlian pada setiap pegawai.

Tabel 1. Data Absensi Pegawai di Kantor DPRD Sulut Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	JP x HK	Absensi Pegawai DPRD		Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				A	S		
Januari	76	21	1.596	62	45	107	6.70
Februari	76	20	1.520	94	104	198	13.02
Maret	76	22	1.672	81	56	137	8.19
April	76	19	1.444	51	74	125	8.65
Mei	76	15	1.140	41	34	75	6.57
Juni	76	21	1.596	72	61	133	8.33
Juli	76	21	1.596	64	82	146	9.14
Agustus	76	22	1.672	70	65	135	8.07
September	76	22	1.672	45	93	138	8.25
Oktober	76	21	1.596	32	85	117	7.33
November	76	22	1.672	53	63	116	6.93
Desember	76	17	1.292	37	56	93	7.19
Rata-rata	76	20.25	1.539	58.5	63.66	126.66	8.19

Sumber: Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sulawesi Utara, 2023

Dari data absensi pada tabel 1.1 dapat dilihat, bahwa bulan Februari merupakan bulan dengan tingkat absensi yang tinggi di Kantor DPRD Sulut. Pada bulan Februari, jumlah alpa mencapai 94 pegawai, sedangkan

jumlah sakit mencapai 104 pegawai, dengan tingkat absensi mencapai 13.02%. Jika dibandingkan dengan Data Absensi bulan lainnya, bulan februari adalah salah satu bulan dengan tingkat absensi yang paling tinggi dan seharusnya menjadi perhatian khusus bagi pimpinan kantor untuk mengidentifikasi penyebabnya dan mengambil tindakan yang sesuai untuk mengurangi alpa dan absensi karena sakit. Kemudian bulan Juli menjadi bulan kedua dengan tingkat absensi yang tinggi, dapat dilihat pada bulan Juli tingkat absensi pegawai sebesar 9,14%.

Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sulawesi Utara (Sulut) memiliki tantangan dalam menjaga produktivitas dan motivasi kerja pegawai. Data absensi diatas menunjukkan tingkat absensi yang bervariasi dari bulan ke bulan. Untuk memahami faktor-faktor yang mungkin memengaruhi motivasi kerja pegawai di kantor tersebut, perlu dilakukan penelitian yang fokus pada konflik kerja, stres kerja, dan kreativitas.

Konflik kerja merupakan aspek penting dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai. Data absen menunjukkan variasi yang signifikan dalam jumlah Alpa dan absensi karena sakit, yang mungkin berkaitan dengan konflik kerja di kantor. Stres kerja juga menjadi perhatian penting, mengingat tingkat absensi yang lebih tinggi dapat mencerminkan tingkat stres yang lebih tinggi di antara pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk memahami hubungan antara konflik kerja dan stres kerja dengan motivasi kerja pegawai di DPRD Sulut.

Di sisi lain, kreativitas adalah faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas. Data absen menunjukkan perbedaan dalam tingkat produktivitas, yang tercermin dalam JP (Jam per Pegawai) x HK (Hari Kerja). Oleh karena itu, penting untuk mengetahui bagaimana kreativitas pegawai dapat memengaruhi motivasi pegawai untuk hadir dan bekerja dengan baik di kantor DPRD Sulut.

Berdasarkan wawancara peneliti kepada salah satu pegawai yang ada dalam kantor DPRD provinsi sulut terdapat adanya masalah pada instansi tersebut yaitu terdapat konflik kerja berupa pertentangan dalam instansi dan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam kantor DPRD provinsi sulut karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Selain itu juga terdapat stres kerja dimana pegawai mendapatkan tuntutan pekerjaan yang membuat pegawai merasa tertekan sehingga menjadi sebuah tekanan bagi pegawai. Selain itu terdapat juga kreativitas, namun seringkali pegawai yang memiliki kreativitas namun gagal dalam mewujudkan kreativitas yang mereka miliki karena terdapat beberapa pendapat dan tekanan yang berbeda antara setiap individu dan menurut pengamatan saya bahwa motivasi kerja pada kantor DPRD Provinsi Sulut mengalami penurunan, ini di buktikan dengan adanya pegawai yang memiliki stres dalam bekerja karena kurangnya motivasi yang di berikan kepada pegawai dan kurangnya pengakuan atau *reward* yang di berikan kepada pegawai sehingga mengakibatkan tingkat absensi yang tinggi, bisa kita lihat pada tabel 1.1 data absensi 1 tahun terakhir (2022). Di dalam kantor DPRD pemerintah daerah mempunyai wewenang dan tugas tanggung jawab yang luas sehingga memerlukan pegawai yang memiliki kemampuan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan tanggung jawab dalam memajukan daerah. Pegawai merupakan salah satu aset utama instansi yang menjadi perencanaan sebagai pelaku aktif dari setiap organisasi. Dalam suatu instansi maupun pemerintahan baik pusat maupun daerah diperlukan motivasi kerja pegawai yang baik.

Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Utara (disingkat DPRD Sulawesi Utara atau DPRD sulut) adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah di Provinsi Sulawesi Utara. Tentunya untuk menciptakan kualitas pelayanan yang terbaik harus perlu adanya tenaga kerja yang baik dan motivasi kerja pegawai yang tinggi dari pimpinan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kreativitas Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sulut.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sulut.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sulut.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kreativitas Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sulut

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,

karyawan, dan masyarakat.” Menurut (Hamali, 2016:2). “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.”

Konflik Kerja

Menurut Hoda Lacey (2003:17) Konflik bisa didefinisikan sebagai suatu pertarungan, suatu benturan, suatu pergulatan, suatu pertarungan, pertentangan kepentingan-kepentingan, opini-opini atau tujuan-tujuan pergulatan mental penderitaan batin. Menurut Tommy (2010:15) konflik kerja adalah adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta ketergantungan aktivitas kerja.

Stres Kerja

Irham Fahmi (2016:214) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Menurut Nusran (2019:72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak dapat dikontrol.

Kreativitas

Menurut James J. Gallagher dalam Yeni Rachmawati (2005:15) mengatakan bahwa kreativitas merupakan suatu proses mental yang dilakukan individu berupa gagasan ataupun produk baru, atau mengkombinasikan antara keduanya yang pada akhirnya melekat pada dirinya. Menurut Utami Munandar (1992:47) “kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang ada”.

Motivasi Kerja

Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Sedangkan menurut Sunyoto (2015:4) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya

Penelitian Terdahulu

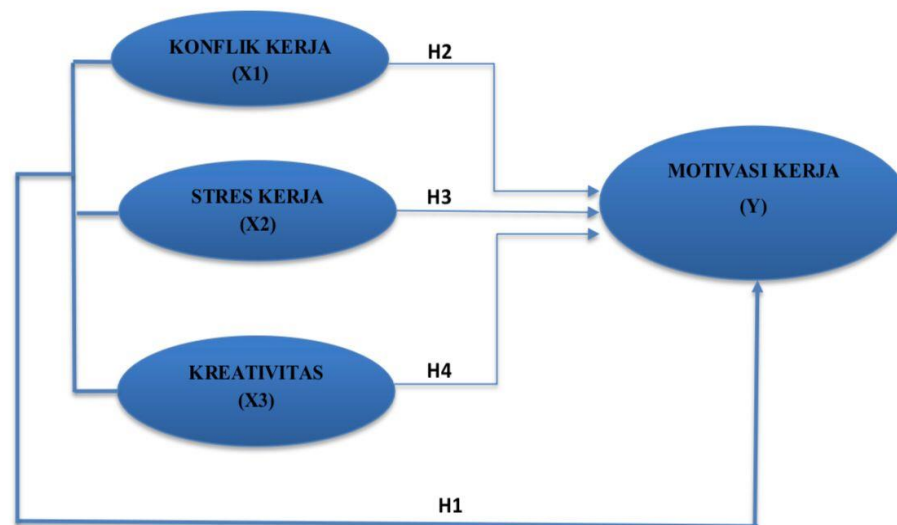
Penelitian Ni Putu Viranitha Dewi Pertiwi, Nengah Landra, Ni Made Dwi Puspitawati (2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja pada PT. BPR Nusamba Manggis. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan PT. BPR Nusamba Manggis. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu, wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus/jenuh (sampel jenuh). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel selain konflik kerja, motivasi kerja dan stres kerja, karena masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi terhadap prestasi kerja pada PT. BPR Nusamba Manggis.

Penelitian I Komang Indrajita, AA Ngr. Gede Sadiarta, I Gede Aryana Mahayasa (2021) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kreativitas dan inovasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. Penelitian ini dilakukan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Tohpati Grafika Utama sebanyak 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa kreativitas dan inovasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar.

Penelitian Nur Della Hani Mia, Ahmad Jauhari (2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan hasil Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Khabiya Wedding Organizer Tulungagung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik serta deskriptif kuantitatif. Populasi, Sampel yang digunakan adalah seluruh Karyawan Khabiya Wedding Organizer Tulungagung yaitu sebanyak 33 Orang. Hasil dari uji t pada variabel konflik kerja mendapatkan hasil nilai $\text{sig } 0,03 < 0,05$ yang artinya variabel konflik kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai sig pada variabel stress

kerja menunjukkan nilai $0,00 < 0,05$ yang artinya stress kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai signifikansi F sebesar 0,00 maka nilai $F < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variable konflik kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Khabiya Wedding Organizer Tulungagung.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teoritik 2023

Hipotesis

- H¹: Diduga Konflik kerja, Stres Kerja dan Kreativitas berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai
- H²: Diduga Konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai
- H³: Diduga Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai
- H⁴: Diduga Kreativitas berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian di bidang ilmu sumber daya manusia. Menurut Sugiyono (2013:2), metodologi penelitian adalah metode ilmiah untuk memperoleh tujuan dan informasi tertentu yang digunakan. Jenis metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian tersebut peneliti dapat mengetahui Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kreativitas Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sulut.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2015: 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN yang bekerja di Kantor DPRD Provinsi Sulut yang berjumlah 76 pegawai.

Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dimana data tersebut dapat diukur atau dihitung secara langsung yang berupa penjelasan yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Ada dua jenis data dalam penelitian yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diambil dari sumber data primer kedua atau sumber pertama di lapangan. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder. Data sekunder juga biasanya ditemukan dalam bentuk file-file.

Teknik Pengumpulan Data

Digunakan dua teknik pengumpulan data yang berbeda dalam penelitian yaitu, angket/kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dengan menyebarkan kuesioner akan memperoleh data yang dibutuhkan (Sugyono 2013). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan-pertanyaan tertulis/bentuk kuesioner kepada karyawan. Skala Likert digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Pilihan penggunaan teknik pengumpulan data yang beragam ini membantu memperoleh sudut pandang yang lebih lengkap dan akurat terkait dengan masalah penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses ataupun upaya untuk mengolah data menjadi informasi baru yang sama pentingnya. kemudian data yang terkumpul dianalisis dengan beberapa tahap yaitu, tahap uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Data yang telah diperoleh dari responden lewat kuesioner akan dikodekan sesuai dengan skala likert yaitu skala 1 sampai dengan skala 5, dan kemudian akan ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program computer SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Konflik Kerja (X ₁)	X _{1.1}	727	Valid	0.795	Reliabel
	X _{1.2}	746	Valid		
	X _{1.3}	760	Valid		
	X _{1.4}	720	Valid		
	X _{1.5}	758	Valid		
Stres Kerja (X ₂)	X _{2.1}	750	Valid	0.780	Reliabel
	X _{2.2}	720	Valid		
	X _{2.3}	702	Valid		
	X _{2.4}	768	Valid		
	X _{2.5}	716	Valid		
Kreativitas (X ₃)	X _{3.1}	758	Valid	0.795	Reliabel
	X _{3.2}	834	Valid		
	X _{3.3}	768	Valid		
	X _{3.4}	787	Valid		
Motivasi Kerja (Y)	Y _{.1}	754	Valid	0.753	Reliabel
	Y _{.2}	707	Valid		
	Y _{.3}	770	Valid		
	Y _{.4}	809	Valid		

Sumber: Data Hasil Olahan (2023)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikan setiap butir kuesioner dengan taraf signifikan 0,01% (1%). berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa tingkat signifikan masing-masing pertanyaan yang menggambarkan indikator Konflik Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂), dan Kreatifitas (X₃) terhadap Keputusan Pembelian (Y) dapat dikatakan sama item kuesioner signifikannya < 0,01 sehingga semuanya valid.

Dapat dilihat juga dari seluruh item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel ini dapat dilihat dari nilai *alpha cronbach* dari masing-masing variabel baik variabel bebas atau variabel terikat memiliki nilai > 0,60 yang berarti reliabel yakni Konflik Kerja (X₁) mendapatkan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,795, Stres Kerja (X₂) mendapatkan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,780, Kreatifitas (X₃) mendapatkan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,797, dan untuk Keputusan pembelian (Y) mendapatkan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,795. Dengan demikian nilai *alpha*

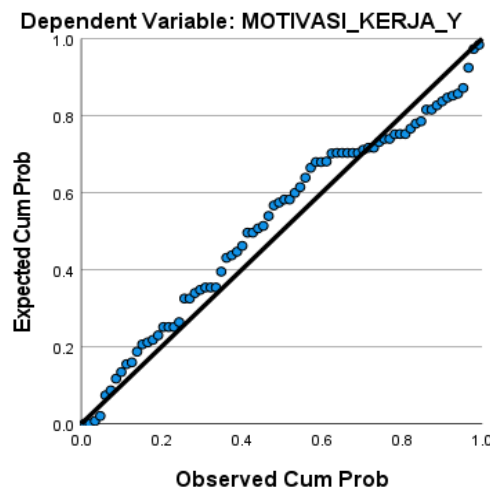
cronbach yang diperoleh $> 0,60$ memenuhi berarti kuesioner bisa digunakan/layak.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada Gambar 2 di atas, terlihat bahwa grafik uji normalitas menggambarkan sebaran data yang mengelilingi garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

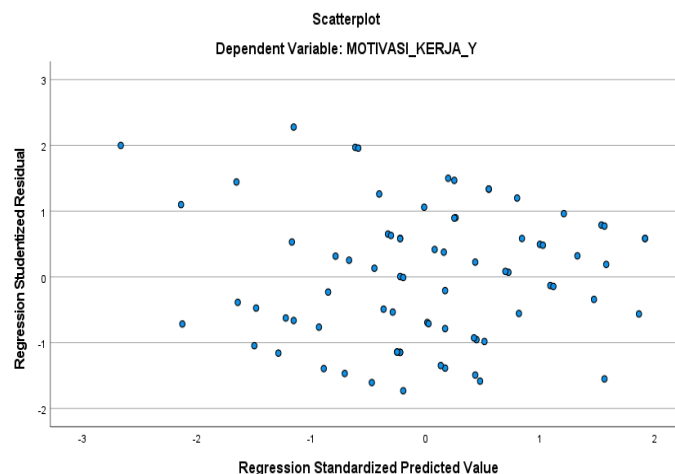


diterapkan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov smirnof)

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Berdasarkan hasil gambar 3 diatas, garis uji heteroskedastitas menampilkan titik – titik menyebar secara bebas dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai dan tidak ada keraguan atau ketidak aturan pada data.

Uji Multikolineritas**Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Konflik Kerja (X_1)	.983	1.017	Tidak terjadi Multikolineritas
Stres Kerja (X_2)	.635	1.575	Tidak terjadi Multikolineritas
Kreativitas (X_3)	.635	1.576	Tidak terjadi Multikolineritas

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Kerja (X_1), Stress Kerja mental (X_2) Kreativitas (X_3) tidak terjadi multikolineritas karena nilai VIF <1,00 dan nilai Tolerance >0,10.

Uji Regresi Linear Bganda**Tabel 4. Hasil Uji Regresii Lineaar Berganda**

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.401	3.230			2.911	.005
KONFLIK KERJA X_1	-.222	.110	-.212		-2.027	.000
STRES KERJA X_2	-.467	.114	-.468		-4.078	.000
KREATIVITAS X_3	.635	.106	.689		6.011	.000

Sumber : Data Olahan IBM SPSS (2023)

pada uji regresi ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 9.401 + -0,222X_1 + -0,467 X_2 + 0,635X_3$$

- 1) Konstanta dari persamaan regresi linier berganda 9.401 hal ini menjelaskan bahwa jika Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kreativitas nilainya 0 (nol), maka Motivasi Kerja adalah sebesar 9.401.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel Konflik kerja adalah sebesar -0,222 dan bertanda negatif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Konflik Kerja, sementara pada Stres Kerja dan Kreativitas diasumsikan tetap, maka besarnya Motivasi Kerja akan mengalami perubahan yakni penurunan sebesar 0.222.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja sebesar -0.467 dan bertanda negatif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Stres Kerja, sementara pada Konflik Kerja dan Kreativitas diasumsikan tetap, maka besarnya Motivasi Kerja akan mengalami perubahan yakni penurunan sebesar 0.467.
- 4) Koefisien regresi untuk variabel Kreativitas adalah sebesar 0.635 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Kreativitas, sementara pada Konflik Kerja dan Stres Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya kebahagiaan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.635.

Uji Hipotesis**Tabel 5. Hasil Uji T(Parsial)**

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.401	3.230			2.911	.005
KONFLIK KERJA X_1	-.222	.110	-.212		-2.027	.000
STRES KERJA X_2	-.467	.114	-.468		-4.078	.000
KREATIVITAS X_3	.635	.106	.689		6.011	.000

Sumber : Data Olahan IBM SPSS (2023)

Uji t yaitu untuk mengetahui signifikan atau tidaknya X dan Y. Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk

menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level taraf nyata 0.05 ($\alpha=5\%$).

Kriteria pengujian :

- Jika nilai t hitung $> t$ tabel / $\text{sig} < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai t hitung $< t$ tabel / $\text{sig} > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Derajat kebebasan (dk) = $n - k = 76 - 3 = 73$. Dimana nilai n adalah jumlah sampel dan k merupakan variabel bebas dan terkait. Maka nilai t tabel untuk 73 = 1.666.

Tabel 6. Hasil Uji F(Smultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	115.238	3	38.413	15.937	.000 ^b
Residual	173.538	72	2.410		
Total	288.776	75			

a. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA_Y

b. Predictors: (Constant), KREATIVITAS_X3, KONFLIK_KERJA_X1, STRES_KERJA_X2

Sumber : Data Olahan IBM SPSS (2023)

Derajat kebebasan (dk) = $n - k = 76 - 3 = 73$. $F = 3$; $76-3 = F(3 ; 73)$ Dimana nilai n adalah jumlah sampel dan k merupakan variabel bebas dan terkait. $F_{\text{tabel}}(3 ; 73) = 2,73$.

Tabel diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 15.937 dengan taraf signifikan 0.000. karena taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, $0.00 < 0.05$ dan F_{hitung} lebih besar dari $F_{\text{tabel}}(2,73)$ $15.937 > 2,73$ maka Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kreativitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.467	.445	1.57435

a. Predictors: (Constant), KREATIVITAS_X3, KONFLIK_KERJA_X1, STRES_KERJA_X2

b. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA_Y

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 7 diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,467 atau 46,7%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan konflik kerja, stres kerja dan kreativitas terhadap motivasi kerja sebesar 46,7% sisanya 53,3% ($100-46,7$) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pembahasan

Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kreativitas terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor DPRD Sulawesi Utara.

Pada penelitian ini, dilakukan uji pengaruh variabel Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kreativitas terhadap motivasi kerja di kantor DPRD Provinsi Sulawesi Utara. Hasil uji f (simultan) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kreativitas terhadap motivasi kerja.

Hal ini menunjukkan betapa pentingnya faktor-faktor tersebut dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai di kantor DPRD Provinsi Sulut. Selanjutnya, uji t (parsial) menunjukkan bahwa Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan secara individual terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut memiliki kontribusi yang penting dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Kreativitas memiliki pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat Kreativitas memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor DPRD Provinsi Sulut.

Selain itu, berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan konflik kerja, stres kerja, dan kreativitas terhadap motivasi kerja berada pada tingkat sedang. Dapat ditarik kesimpulan bahwa Instansi harus lebih memperhatikan Konflik Kerja dan Stres Kerja pegawai agar dapat meningkatkan Motivasi Kerja, selain itu Instansi juga harus memperhatikan dan mengembangkan Kreativitas dari pegawai agar Motivasi kerja dapat meningkat.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor DPRD Sulawesi Utara.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja di Kantor DPRD Sulawesi Utara memiliki hasil uji pengaruh yang positif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji t (parsial), konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara individual terhadap motivasi kerja pegawai di kantor DPRD Provinsi Sulut. Selain itu, dalam regresi linear berganda, variabel konflik kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan bahwa Konflik Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja, hal ini menunjukkan betapa pentingnya konflik kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai di kantor DPRD Provinsi Sulut.

Hasil temuan ini didukung oleh hasil temuan penelitian Ini Putu Viranitha Dewi Pertiwi, Nengah Landra, Ni Made Dwi Puspitawati (2022) dan penelitian dari Giot Marito Simatupang, Mansur Tanjung, Nurainun Hasibuan (2023) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan konflik kerja terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa Instansi harus selalu berusaha mengendalikan konflik yang terjadi pada pegawainya, yaitu dengan memberikan solusi terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada pegawai.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor DPRD Sulawesi Utara.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja di Kantor DPRD Sulawesi Utara dapat dilihat dari hasil uji pengaruh variabel stres kerja terhadap motivasi kerja secara simultan dan parsial. Dalam uji f (simultan), ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap motivasi kerja. Kemudian, dalam uji t (parsial), ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara individual terhadap motivasi kerja. Selain itu berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja bertanda negatif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Stres Kerja, maka besarnya Motivasi Kerja akan mengalami perubahan yakni penurunan.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Ini Putu Viranitha Dewi Pertiwi, Nengah Landra, Ni Made Dwi Puspitawati (2022) menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Instansi diharapkan dapat memperhatikan Stres Kerja yang dialami Pegawai, karena jika Pegawai mengalami Stres Kerja hal itu akan menurunkan Motivasi Kerja, jadi jika Instansi ingin meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai maka Instansi harus bisa menangani Stres Kerja yang dialami oleh Pegawai.

Pengaruh Kreativitas terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor DPRD Sulawesi Utara.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor DPRD Sulawesi Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t parsial yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara kreativitas dan motivasi kerja pegawai di Kantor DPRD Sulawesi Utara. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dari Apriyani, Kristin (2023) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kreativitas terhadap motivasi kerja. Berdasarkan penelitian ini, diharapkan Instansi dapat lebih mengembangkan kreativitas Pegawai, dengan cara membuat pelatihan bahkan kegiatan lain yang dapat meningkatkan kreativitas kerja Pegawai agar motivasi kerja dapat meningkat.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian mengenai Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kreativitas terhadap Motivasi Kerja di Kantor DPRD Sulawesi Utara, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil :

1. Secara parsial Variabel Konflik Kerja (X_1) dan Variabel Stres Kerja (X_2) memiliki pengaruh negative terhadap Motivasi Kerja (Y).
2. Dari ketiga variabel tersebut yaitu Variabel Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kreativitas, Variabel Kreativitas menunjukkan pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi kerja para pegawai di kantor DPRD Sulawesi Utara.
3. Kontribusi dari Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kreativitas terhadap Motivasi Kerja memiliki keeratan derajat hubungan pada tingkat sedang

Saran

Dari kesimpulan tersebut, beberapa saran dapat diberikan adalah :

1. Diperlukan upaya untuk mengurangi konflik kerja di Kantor DPRD Sulawesi Utara dengan meningkatkan komunikasi dan kerja sama antar pegawai serta memperhatikan kesejahteraan mereka.
2. Perlunya manajemen stres yang efektif dengan memberikan dukungan dan sumber daya yang cukup, seperti pelatihan dan peningkatan kesejahteraan pegawai.
3. Kantor DPRD perlu mendorong kreativitas pegawai dengan memberikan ruang dan kesempatan untuk berinovasi, serta memberikan pengakuan atas ide-ide kreatif yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSAINGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Manajemen tools*, Vol 11 No 1. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513> Diakses pada tanggal 15 Agustus 2023.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta. Diakses pada tanggal 14 Agustus 2023.
- Hoda, L. (2003). *How To Resolve Conflict In The Workplace*. Jakarta : PT.
- Indrajita, I, K., Sadiartha, A, A, N, G., & Mahayasa I, G, A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parwisata*. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1142>. Diakses pada tanggal 15 Agustus 2023.
- Indrajita, I, K., Ngr, Aa., Sadiarta, G., Mahayasa, I, G, A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tohpati Grafika Utama. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parwisata*. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1142> Diakses pada tanggal 20 Agustus 2023.
- Ivancevich, J. (2007). *Definisi Stres Kerja. Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga. <https://media.neliti.com/media/publications/86369-ID-pengaruh-konflik-dan-stres-kerja-terhada.pdf>. Diakses pada tanggal 16 Agustus 2023.
- Mia, N, D, H., & Jauhari A. (2022). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada khabiya wedding organizer tulungagung. *Jurnal manajemen dan bisnis*. <https://www.Article%20Text-1959-1-10-20221021>. Diakses pada tanggal 15 Agustus 2023.
- Pertiwi, N, P, V, D., Landra, N., & Puspitawati, N, M, D. (2022). Pengaruh konflik kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. Bpr nusamba manggis. *jurnal ilmiah untuk ilmu ekonomi, manajemen dan bisnis*. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4181>. Diakses pada

tanggal 20 Agustus 2023.

Rivai. (2013). Definisi konflik. Cetakan Kesepuluh. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. Di akses pada tanggal 16 Agustus 2023.

Smith, S, C. (2006). Definisi Kreativitas. *E-journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta*. Diakses pada tanggal 18 Agustus 2023. Stoner, A, F. (1985). *Management*. London: *Prentice Hall International Inc*. Diakses pada tanggal 20 Agustus 2023.

Sunyoto, D. (2018). Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, Yogyakarta: Penerbit CAPS. Diakses pada tanggal 12 Agustus 2023.

Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA). Diakses pada tanggal 13 Agustus 2023.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA. Diakses pada tanggal 13 Agustus 2023.

Tommy, Y, D. (2010). Pengaruh Konflik Kerja terhadap Burnout pada pegawai. Bagian Produksi UD. Abadi Lestari Bojonegoro. Diakses pada tanggal 18 Agustus 2023.

Yeni Rachmawati dan Euis Kurniati. (2005). *Strategi Pengembangan Kreativitas*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional. Diakses pada tanggal 19 Agustus 2023.

