E-ISSN: 3025-0994
Halaman 7273 -7284
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Konflik Internal dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UMKM Sambal Bakar Garut Kabupaten Tasikmalaya

Andre Lesmana[1], Adi Muhammad Nur Ihsan[2]

[1,2] Program Studi Manajemen, Universitas Cipasung Tasikmalaya
e-mail: [1]andrelesmana556@gmail.com[2] *adi.mnurihsan@uncip.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik internal dan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada UMKM Sambal Bakar Garut Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 32 karyawan yang seluruhnya dijadikan responden melalui teknik *sampling jenuh*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui bantuan *Statistical Package for the Social Sciences* (*SPSS*) versi 27 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial (*t-test*), uji simultan (*F-test*), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi 0,001 dan koefisien regresi sebesar 0,474. Komunikasi organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi 0,002 dan koefisien regresi sebesar 0,456. Secara simultan, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 71,6%, sedangkan sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, pengelolaan konflik internal yang konstruktif dan komunikasi organisasi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada UMKM Sambal Bakar Garut Kabupaten Tasikmalaya.

Kata Kunci: Konflik Internal, Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, UMKM

Abstract

This study aimed to analyze the influence of internal conflict and organizational communication on employees' work motivation at UMKM Sambal Bakar Garut, Tasikmalaya Regency. A quantitative approach with an associative research design was employed. The study involved all 32 employees of UMKM Sambal Bakar Garut using a saturated sampling technique. Data were collected through a structured questionnaire using a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the assistance of Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 27, including validity, reliability, classical assumption, partial (t-test), simultaneous (F-test), and coefficient of determination analyses. The results

revealed that internal conflict had a positive and significant effect on employees' work motivation, with a significance value of 0.001 and a regression coefficient of 0.474. Organizational communication also had a positive and significant effect on work motivation, with a significance value of 0.002 and a regression coefficient of 0.456. Simultaneously, both independent variables significantly influenced employees' work motivation, with an Adjusted R Square of 71.6%, indicating that the remaining 28.4% was explained by other factors outside the research model. These findings suggest that constructive conflict management and effective organizational communication play an important role in enhancing employees' work motivation at UMKM Sambal Bakar Garut, Tasikmalaya Regency.

Keywords : Internal Conflict, Organizational Communication, Work Motivation, Msmes.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, maupun sumber daya lainnya, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugas secara efektif dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Hasibuan, 2019). Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi individu untuk bekerja secara sungguh-sungguh, bertanggung jawab, serta berupaya mencapai kinerja terbaik sesuai dengan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah (Sihombing & Siagian, 2025).

Dalam konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting karena keberhasilan operasional usaha sangat bergantung pada keterlibatan sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas bisnis sehari-hari. UMKM merupakan sektor yang berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional serta penyerapan tenaga kerja, sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan. Namun demikian, berbagai permasalahan internal masih sering dihadapi oleh pelaku UMKM, seperti rendahnya motivasi kerja, hambatan komunikasi, serta konflik yang terjadi di lingkungan kerja. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan efektivitas kerja karyawan dan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi (I et al., n.d.; Sudiarti et al., 2024).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi motivasi kerja adalah konflik internal. Konflik internal merupakan kondisi yang muncul akibat adanya perbedaan kepentingan, persepsi, maupun tujuan antaranggota organisasi sehingga dapat memengaruhi hubungan kerja. Konflik yang tidak dikelola secara tepat berpotensi menimbulkan ketegangan, menurunkan kenyamanan bekerja, serta mengurangi motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Robbins, 2017; Patricia, 2023). Sebaliknya, apabila konflik mampu dikelola secara konstruktif, konflik dapat menjadi sarana untuk memperbaiki komunikasi, meningkatkan kreativitas, dan mendorong penyelesaian masalah secara

bersama-sama. Penelitian Safitri dan Putra (2024) serta Rakasiwi (2024) menunjukkan bahwa konflik internal memiliki pengaruh terhadap kondisi kerja karyawan sehingga perlu mendapatkan perhatian dalam pengelolaan organisasi.

Selain konflik internal, komunikasi organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja. Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, maupun umpan balik antaranggota organisasi yang bertujuan menciptakan koordinasi kerja yang efektif. Komunikasi yang baik mampu meminimalkan kesalahpahaman, memperkuat hubungan antarpegawai, meningkatkan koordinasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat memicu konflik, menimbulkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta menurunkan motivasi kerja karyawan (Putri et al., 2024; Widodo, 2023). Penelitian Ahlakania (2024) dan Lerebulan (2024) membuktikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, sedangkan Agustina et al. (2025) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi juga berperan dalam mengendalikan konflik internal sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan temuan (*research gap*). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan konflik internal berpengaruh signifikan terhadap motivasi maupun kinerja karyawan (Ahlakania, 2024; Rakasiwi, 2024; Safitri & Putra, 2024). Namun, penelitian lain menemukan bahwa konflik kerja maupun komunikasi organisasi tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada setiap organisasi (Yunianto, 2023; Hermin Nainggolan et al., 2025). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh konflik internal dan komunikasi organisasi masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada objek penelitian yang berbeda, khususnya pada sektor UMKM yang memiliki karakteristik organisasi, jumlah karyawan, dan pola komunikasi yang relatif sederhana dibandingkan organisasi berskala besar.

UMKM Sambal Bakar Garut Kabupaten Tasikmalaya dipilih sebagai objek penelitian karena berdasarkan hasil observasi awal ditemukan adanya kondisi yang menunjukkan motivasi kerja karyawan belum optimal. Beberapa karyawan masih menunjukkan rendahnya inisiatif dalam bekerja, kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta munculnya hambatan komunikasi yang berpotensi menimbulkan konflik di lingkungan kerja. Kondisi tersebut diperkirakan memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan sehingga diperlukan pengelolaan konflik internal dan komunikasi organisasi yang lebih baik agar motivasi kerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik internal dan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada UMKM Sambal Bakar Garut Kabupaten Tasikmalaya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengelolaan konflik internal dan komunikasi organisasi, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pelaku UMKM dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif dan komunikatif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik internal dan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada UMKM Sambal Bakar Garut Kabupaten Tasikmalaya. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik (Creswell, 2014; Sugiyono, 2019). Konflik internal dan komunikasi organisasi diposisikan sebagai variabel independen, sedangkan motivasi kerja sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Sambal Bakar Garut Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *sampling* jenuh (*saturated sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan seluruh populasi dijadikan sampel sehingga mampu menggambarkan kondisi objek penelitian secara menyeluruh.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator pada masing-masing variabel, yaitu konflik internal, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan setiap item pernyataan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten.

Analisis data dilakukan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (*SPSS*) versi 27. Tahapan analisis meliputi statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji linearitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh konflik internal dan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (*t-test*), uji simultan (*F-test*), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Output Uji Validitas

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Konflik Internal	X1.1	0,781	0,349	Valid
	X1.2	0,679	0,349	Valid
	X1.3	0,665	0,349	Valid
	X1.4	0,682	0,349	Valid
	X1.5	0,685	0,349	Valid
	X1.6	0,795	0,349	Valid
	X1.7	0,796	0,349	Valid
	X1.8	0,713	0,349	Valid

	X1.9	0,776	0,349	Valid
	X1.10	0,729	0,349	Valid
Komunikasi Organisasi	X2.1	0,677	0,349	Valid
	X2.2	0,654	0,349	Valid
	X2.3	0,774	0,349	Valid
	X2.4	0,769	0,349	Valid
	X2.5	0,651	0,349	Valid
	X2.6	0,571	0,349	Valid
	X2.7	0,618	0,349	Valid
	X2.8	0,644	0,349	Valid
	X2.9	0,852	0,349	Valid
	X2.10	0,794	0,349	Valid
Motivasi Kerja	Y1	0,808	0,349	Valid
	Y2	0,708	0,349	Valid
	Y3	0,776	0,349	Valid
	Y4	0,788	0,349	Valid
	Y5	0,723	0,349	Valid
	Y6	0,645	0,349	Valid
	Y7	0,686	0,349	Valid
	Y8	0,836	0,349	Valid
	Y9	0,555	0,349	Valid
	Y10	0,664	0,349	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel* pada taraf signifikansi 5%, yaitu sebesar 0,349. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan pada variabel konflik internal (X1), komunikasi organisasi (X2), dan motivasi kerja (Y) menunjukkan nilai *r hitung* yang lebih besar dibandingkan *r tabel*. Pada variabel konflik internal, nilai *r hitung* berada pada rentang 0,665 hingga 0,796. Variabel komunikasi organisasi memiliki nilai *r hitung* antara 0,571 hingga 0,852, sedangkan variabel motivasi kerja menunjukkan nilai *r hitung* antara 0,555 hingga 0,836. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk pengumpulan data dan analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Output Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Konflik Internal (X1)	0,901	0,60	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X2)	0,885	0,60	Reliabel

Motivasi Kerja (Y)	0,896	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan kriteria nilai lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil pengujian, variabel konflik internal (X1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,901, variabel komunikasi organisasi (X2) sebesar 0,885, dan variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,896. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dinyatakan layak digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4342.480244
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.076
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.200[d]

Sumber: Data diolah, 2026

Uji normalitas residual regresi dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai statistik sebesar 0,115, dengan tingkat signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal secara statistik. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	**VIF**
(Constant)		

1	KONFLIK INTERNAL	.950	1.053
	KOMUNIKASI ORGANISASI	.950	1.053

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai toleransi sebesar 0,950 dan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) sebesar 1,053 pada kedua variabel independen, yaitu konflik internal dan komunikasi organisasi. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas, karena nilai toleransi yang diperoleh lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model penelitian, sehingga masing-masing variabel dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen secara independen. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, baik dalam pengujian hipotesis maupun interpretasi hasil regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.842	2.115		1.817	.080
	KONFLIK INTERNAL	.052	.047	.214	1.106	.278
	KOMUNIKASI ORGANISASI	-.061	.051	-.236	-.1.196	.522

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya pola atau hubungan khusus antara nilai residual dengan variabel independen dalam model penelitian. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (*Sig.*) variabel konflik internal sebesar 0,278 dan variabel komunikasi organisasi sebesar 0,522, di mana kedua nilai tersebut berada di atas batas tingkat signifikansi 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat konstan dan tidak mengalami perubahan secara sistematis. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam pengujian hipotesis penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.842	3.221		2.435	.621
	KONFLIK INTERNAL	.474	.121	.503	3.926	.001
	KOMUNIKASI ORGANISASI	.456	.132	.441	3.444	.002

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil analisis regresi linear berganda memungkinkan perumusan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7{,}842 + 0{,}474X_1 + 0{,}456X_2$$

Koefisien regresi variabel konflik internal sebesar 0,474, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel konflik internal akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,474, dengan asumsi variabel lain dalam kondisi tetap. Hal ini menunjukkan bahwa konflik internal memiliki hubungan positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Koefisien regresi variabel komunikasi organisasi sebesar 0,456, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel komunikasi organisasi akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,456, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi juga memiliki hubungan positif terhadap motivasi kerja karyawan, di mana semakin efektif komunikasi yang terjalin dalam organisasi, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

Dengan demikian, setiap koefisien dalam model regresi menunjukkan hubungan positif, yang menegaskan bahwa konflik internal dan komunikasi organisasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada UMKM Sambal Bakar Garut di Kabupaten Tasikmalaya.

Koefisien Determinasi R^2

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740[a]	.748	.716	5.42100

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI ORGANISASI, KONFLIK INTERNAL

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan variabel dependen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,716. Artinya, variabel konflik internal dan komunikasi organisasi mampu menjelaskan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 71,6%, sedangkan sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, model penelitian ini

menunjukkan tingkat kemampuan prediksi yang baik dalam menjelaskan motivasi kerja karyawan berdasarkan variabel konflik internal dan komunikasi organisasi.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t
Coefficients[a]

Model	t	Sig.
1		
(Constant)	2.435	.621
KONFLIK INTERNAL	3.926	.001
KOMUNIKASI ORGANISASI	3.444	.002

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji *t*, motivasi kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel konflik internal dan komunikasi organisasi. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai signifikansi masing-masing variabel yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Variabel konflik internal menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai *t hitung* sebesar 3,926, sedangkan variabel komunikasi organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002 dengan nilai *t hitung* sebesar 3,444. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik pengelolaan konflik internal dan semakin efektif komunikasi organisasi yang terjalin, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan pada UMKM Sambal Bakar Garut di Kabupaten Tasikmalaya.

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	615.420	2	307.710	12.336	.000[b]
	Residual	723.610	29	24.952		
	Total	1339.030	31			

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji kelayakan model (*uji F*) menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen

terhadap variabel dependen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, dengan nilai *F hitung* sebesar 12,336. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini. Dengan demikian, variabel konflik internal dan komunikasi organisasi secara bersama-sama mampu membentuk model regresi yang dapat digunakan untuk menjelaskan motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kelayakan yang baik sebagai dasar dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

Pengaruh Konflik Internal terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel konflik internal menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada UMKM Sambal Bakar Garut di Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, dengan nilai *t hitung* sebesar 3,926. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (*H1*) yang menyatakan bahwa konflik internal berpengaruh terhadap motivasi kerja dapat diterima.

Konflik internal merupakan kondisi yang muncul akibat adanya perbedaan kepentingan, persepsi, maupun tujuan antar individu dalam lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi, konflik tidak selalu berdampak negatif, tetapi dapat menjadi faktor yang mendorong peningkatan motivasi apabila dikelola secara konstruktif. Konflik yang terkelola dengan baik dapat mendorong komunikasi yang lebih terbuka, meningkatkan kesadaran terhadap tanggung jawab kerja, serta menciptakan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins yang menyatakan bahwa konflik dalam organisasi dapat memberikan dampak positif maupun negatif tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Patricia (2023) serta Rakasiwi (2024) yang menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kondisi kerja karyawan. Dengan demikian, konflik internal yang terjadi pada UMKM Sambal Bakar Garut dapat menjadi faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional.

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel komunikasi organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada UMKM Sambal Bakar Garut di Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, dengan nilai *t hitung* sebesar 3,444. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua (*H2*) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dapat diterima.

Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian informasi antar anggota organisasi yang bertujuan untuk menciptakan koordinasi kerja yang efektif. Komunikasi yang

baik mampu meningkatkan pemahaman antar karyawan, memperjelas pembagian tugas, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Dalam lingkungan UMKM, komunikasi yang efektif menjadi faktor penting karena aktivitas operasional sangat bergantung pada koordinasi antar individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Naufal et al. (2023), Ahlakania (2024), serta Lerebulan (2024) yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi organisasi yang terjalin dalam lingkungan kerja, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas komunikasi dalam organisasi menjadi aspek penting dalam mendukung produktivitas dan semangat kerja karyawan pada UMKM Sambal Bakar Garut.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik internal dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada UMKM Sambal Bakar Garut Kabupaten Tasikmalaya, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, manajemen UMKM disarankan untuk mengelola konflik secara konstruktif serta membangun komunikasi yang terbuka, efektif, dan berkelanjutan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kompensasi agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Acep Samsudin, B., Prabowo, B., Asfadela, D. M. P., Selvina, P. M., & R. M., T. F. (2024). *As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal*, *3*, 684–694. Https://Doi.Org/10.56672/Assyirkah.V3i2.180

Agustina, N., Putra, A. A., & Maulana, J. (2025). Analisis Dampak Komunikasi Organisasi Terhadap Konflik Internal Di Pimpinan Daerah Ikatan Pelajar Muhammadiyah Kota Serang. *10*(3).

Ahlakania, N. (2024). Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *1*(June), 424–431.

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (4th Ed.). Sage Publications.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi Ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

I, A. N. R., Kurdaningsih, D. M., Studi, P., Komunikasi, I., & Bahasa, F. (N.D.). Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Humas Dan Protokol Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah, 41–56.

Lerebulan, S. L. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua. *2*(2), 18–34.

Mursalin, M., Martina, M., Darmawati, T., & Puspita, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DPMPTSP Kota Palembang. 762–772.

Nainggolan, H., Agustina, N., Handayani, L., & Syam, S. (2025). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Elnusa Petrofin Cabang Balikpapan. *25*, 37–49.

Patricia, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Konflik Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *1*(2), 135–153.

Putri, N., Rizkyana, F., Oktaria, R., Putra, T. F., Muntaz, R., Baso, M. F., Ilham, M., Laksana, A., Komunikasi, I., Ilmu, F., & Bangsa, U. B. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *2*(December), 5–10.

Rakasiwi, F. (2024). Pengaruh Konflik Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. *8*(4), 1137–1147.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Ed.). Pearson.

Safitri, Y., & Putra, U. W. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Industrial. *1*(4), 115–122.

Sihombing, R. M., & Siagian, N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Credit Union Lintongnihuta. *2*(1), 70–91.

Sudiarti, S., Nurhasanah, R., & Rusliana, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Yayasan Pesantren Cintawana Kabupaten Tasikmalaya. *Social Science Research Journal,* *1*(1), 74–84. Https://Doi.Org/10.1234/Ssrj.V1i1.10

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Tuffahati, S. W., Mardiyah, A., Az, R., Cendekia, Z., & Inayati, T. (2025). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Kepribadian, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja: *Literature Review*. *4*(2), 1465–1475.

Widodo, J. C. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *10*(2).

Yunianto, R. A. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *6*(3).