

PENGARUH KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN SIAK

Eka Putra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

E-mail: ekaputra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract: *This research was conducted at the DPRD Secretariat Of The Siak Regency. The purpose of this study was to determined the effect of conflict on the performance of employees in the DPRD Secretariat of Siak Regency. The population in this study were 44 people from the DPRD Secretariat Of The Siak Regency. While the number of samples set in this study are all of the population of 44 people. Data analysis using simple linear regression analysis with SPSS 16.00 for Windows. Based on a simple linear regression equation $Y = 18,397 + 0,656X$. Conflict variables (X) with t count (4,336) > t table (2,018) and probability (0,00) < 0,05. Then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that the conflict variable has a positive and significant effect on the performance of the DPRD Secretariat Of The Siak Regency. R-square value can be obtained (coefficient of determination) of 0.309 or 30.9%. This shows that conflict contributes to the performance of the Siak Regency DPRD Secretariat employees by 30.9%, while the remaining 60.1% is influenced by other variables outside the variables in this study. The recommendation given that better to be able to create a conducive atmosphere related to the delegation of tasks from a work unit to another work unit in order to facilitate the performance of employees with measurable to avoid accumulating a job in a work unit. In the other side, employees must know and understand about their task and job desk in order to improve their performance.*

Keywords: *Conflict and Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Seperti saat ini dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja pegawainya. Memiliki pegawai yang berprestasi dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Kinerja perusahaan ini didapat dari pola kerja para pegawai yang tinggi.

Kinerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Menurut Mulyadi (dalam Guswarno 2011:02) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain dari Anwar Prabu (dalam Guswarno 2011:02) bahwa kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional organisasi, bagian organisasi dan pegawainya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Biasanya, dalam aktifitas kerja suatu organisasi selalu ada permasalahan, baik diantara individu maupun kelompok yang menyangkut kepentingan masing-masing. Permasalahan tersebut akan menimbulkan konflik atau perbedaan pendapat dan prinsip.

Pada umumnya konflik menimbulkan dampak negatif, tapi ada pula yang menimbulkan dampak positif (konflik fungsional) bagi perusahaan tergantung bagaimana mengatur dan mengarahkan konflik tersebut sehingga menjadi konflik yang bermanfaat bagi perusahaan dan pegawai. Veithzal Rivai (dalam Guswarno 2011:4) menyatakan bahwa konflik tidak selalu mempunyai efek negatif bagi perusahaan yang dapat menciptakan gejala dalam organisasi atau hubungan interpersonal karyawan, menumbuhkan ketidakpercayaan, membangun perasaan ingin selalu menang, atau memperlebar jurang kesalahpahaman antar karyawan.

Akan tetapi konflik juga dapat menjadi positif ketika konflik dapat mendorong kreativitas, membuat perubahan baru bagi perusahaan, merubah sudut pandang karyawan, dan mengembangkan kemampuan manusia untuk dapat menangani perbedaan interpersonal. Untuk itu perusahaan harus dapat membedakan mana konflik yang menguntungkan atau merugikan.

Terlepas dari faktor yang melatarbelakangi terjadinya suatu konflik, gejala yang mengemuka dalam suatu organisasi saat terjadi konflik dimana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi (Aldionita, 2014:414). Dengan dibawasertanya ciri-ciri individual dalam interaksi sosial, konflik merupakan situasi yang wajar dalam setiap individu dan tidak satu orang pun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya atau dengan kelompok lainnya, konflik hanya akan hilang bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri. Berikut ini jumlah pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Siak dalam 5 (lima) tahun terakhir :

Tabel 1 Data Jumlah Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Siak Dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir

No	Tahun	Jumlah Pegawai
1	2014	55
2	2015	57
3	2016	56
4	2017	52
5	2018	44

(Sumber : Arsip Sekretariat DPRD Kabupaten Siak yang diolah,2019)

Berdasarkan data tabel 1, dapat dijelaskan bahwa perkembangan jumlah pegawai sejak tahun 2014 – 2018 setiap tahunnya mengalami perubahan. Pada tahun 2014 jumlah pegawai 55 orang. Dibanding tahun 2014, pada tahun 2015 jumlah pegawai mengalami penambahan menjadi 57 orang. Pada tahun 2016 dan 2017 cenderung terjadi penurunan jumlah pegawai yakni 56 orang pada tahun 2016 dan 52 orang pada tahun 2017. Jumlah pegawai terendah pada tahun 2018 yakni sebanyak 44 pegawai.

Guna melihat kinerja pegawai dalam bentuk yang lebih rinci, maka dibuatlah penilaian SKP. Adapun dasar penilaian SKP terhadap pegawai ini adalah sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 1/2013 tentang ketentuan pelaksanaan PP nomor 46/2011 dan PP tentang penilaian prestasi kerja PNS dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 03 tahun 2016 tentang pedoman penyusunan standar teknis kegiatan sasaran kerja pegawai. Range penilaian SKP adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Data Range Nilai SKP Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Siak

Penilaian	Kategori
> 91	Sangat Baik
76 - 90	Baik
61 - 75	Cukup
51 – 60	Kurang
< 50	Buruk

Adapun hasil dari rekap Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Siak tahun 2014 – 2018 adalah sebagai berikut:

Unsur Yang Dinilai	Tahun				
	2014	2015	2016	2017	2018
Orientasi pelayanan Indikator Penilaian : 1. Melayani dengan menerapkan nilai 5S yaitu Salam, Sapa, Senyum, Sopan, Santun 2. Cepat tanggap terhadap kebutuhan pelayanan 3. Berkomunikasi dengan nada dan perkataan yang baik dan jelas 4. Memberikan sosialisasi dan penjelasan yang baik terhadap penggunaan aplikasi 5. Melayani perbaikan data/aplikasi sesuai dengan prosedur dan ketentuan	91	85	86	87	89
Integritas Indikator Penilaian : 1. Menunjukkan perkataan selaras dengan perbuatan 2. Menggunakan fasilitas dan kelengkapan kantor sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas	84	83	85	81	82

3. Bekerja sepenuh hati dan tidak mengharapkan imbalan					
4. Memahami akan tugas pokok dan fungsi terhadap jabatan yang diembannya					
5. Menjalankan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan baik, berusaha meminimalkan kesalahan					
Komitmen Indikator Penilaian : 1. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya selalu mengutamakan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi 2. Memberikan pelayanan kepada pegawai pada umumnya tanpa membedakan pangkat dan golongannya 3. Bersedia ditempatkan di instansi manapun sesuai dengan sumpah yang telah dilakukan 4. Mengutamakan layanan prima dimanapun penempatan yang diberikan 5. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan	84	84	82	80	80
Disiplin Indikator Penilaian : 1. Dalam menyusun peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang telah ditetapkan Pemerintah 2. Datang tepat waktu dan memanfaatkan waktu luang dengan yang produktif 3. Berangkat dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan 4. Tidak meninggalkan kantor tanpa izin 5. Memahami hak dan kewajibannya selama jam kerja berlangsung	78	75	79	80	80

Kerjasama Indikator Penilaian : 1. Menghormati keputusan bersama dan menghargai pendapat orang lain 2. Menerima dan melaksanakan keputusan yang telah dibuat/disepakati 3. Berkomunikasi dengan baik dan bersedia menerima masukan dari orang lain 4. Menyampaikan pendapat dengan bahasa yang lugas dan mudah dimengerti berlandaskan aturan yang telah disepakati 5. Mendengarkan pendapat dari rekan kerja tanpa memotong pembicaraan yang sedang berlangsung	86	85	82	80	85
Kepemimpinan Indikator Penilaian : 1. Bersedia memberitahu aturan dan ketentuan yang berlaku 2. Mampu menempatkan diri dimanapun berada sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku pada daerah tersebut 3. Aktif berperan serta pada kegiatan institusi 4. Memberikan contoh yang baik dalam pelaksanaan tugas dan memberikan penghargaan kepada yang berprestasi 5. Berinisiatif untuk selalu mengedepankan layanan publik	77	79	82	83	81
Nilai rata-rata	83,3	81,8	82,6	81,8	82,8

Sumber: Arsip Sekretariat DPRD Kabupaten Siak yang diolah,2019

Berdasarkan data dari tabel 3 diatas terkait Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP), terlihat secara garis besar bahwa dari tahun 2014 – 2018 SKP pegawai mengalami perubahan naik turun, seperti pada tahun 2014 nilai rata-rata SKP pegawai mengalami peningkatan menjadi 83,3. Di tahun 2015 nilai rata-rata SKP pegawai menurun menjadi 81,8. Tahun

2016 nilai rata-rata SKP pegawai meningkat menjadi 82,6. Namun pada tahun 2017 nilai rata-rata SKP pegawai terjadi penurunan menjadi 81,8. Pada tahun 2018 nilai rata-rata SKP Pegawai adalah 82,8. Berikut tabel pengukuran kinerja selama 5 (lima) tahun periode 2014 – 2018 di Sekretariat DPRD Kabupaten Siak.

Tabel 4 Data Pengukuran kinerja selama 5 (lima) tahun periode 2014 – 2018 di Sekretariat DPRD Kabupaten Siak

No	Keterangan	Persentase Realisasi Per Tahun				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Bagian Umum (30 Kegiatan) Indikator : Tingkat kepuasan layanan kegiatan administrasi perkantoran	82%	80%	81%	83%	84%
2	Bagian Risalah (5 kegiatan) Indikator : Kegiatan Reses, hearing dan paripurna yang dilaksanakan sesuai dengan jadwal badan musyawarah	79%	83%	80%	82%	85%
3	Bagian Keuangan (5 Kegiatan) Indikator : Tingkat Kepuasan DPRD terhadap pelayanan kegiatan administrasi keuangan	82%	84%	84%	85%	86%

(Sumber : Arsip Sekretariat DPRD Kabupaten Siak yang diolah,2019)

Dari tabel diatas, menerangkan bahwa hasil persentase pengukuran kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Siak pada tahun 2014 – 2018 setiap tahunnya kinerja yang ditargetkan tidak terealisasi 100%. Banyaknya jumlah kegiatan perbagian berbeda-beda. Untuk bagian umum sebanyak 30 kegiatan pertahun dengan realisasi kegiatan terendah pada tahun 2015 sebesar 80%, dan realisasi tertinggi pada tahun 2018 sebesar 84%. Untuk bagian risalah terdapat 5 kegiatan pertahunnya dengan realisasi kegiatan kinerja terendah pada tahun 2014 sebesar 79% dan realisasi kegiatan tertinggi pada tahun 2018 sebesar 85%. Pada bagian keuangan kegiatan pertahunnya berjumlah 5 kegiatan dengan pencapaian realisasi kegiatan terendah pada tahun 2014 sebesar 82%, dan realisasi kegiatan tertinggi pada tahun 2018 sebesar 86%. Realisasi kegiatan kerja dari masing-masing bagian tidak mencapai target 100% dalam setiap tahunnya

dikarenakan adanya berbagai perubahan jadwal saat akan dilaksanakan kegiatan yang bersangkutan, seperti contohnya adalah kegiatan reses pada bagian risalah dan perundang-undangan yang berganti menjadi kegiatan kunjungan lapangan. Berbagai pergantian ini tentunya telah melalui berbagai pertimbangan dan dinilai dari tingkat urgensi kegiatan tersebut.

Jenis konflik yang mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Siak dapat dikelompokkan menjadi beberapa macam. Berdasarkan hasil observasi terhadap 12 pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Siak dapat diketahui macam-macam konflik yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

Tabel 5 Data Hasil Observasi Mengenai Jenis-Jenis Konflik Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Siak

No	Jenis-Jenis Konflik	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Konflik dari dalam diri individu	3	12,5%
2	Konflik antar individu	9	37,5%
3	Konflik antar anggota bagian/kelompok	5	20,3%
4	Konflik antar bagian/kelompok	3	12,5%
5	Konflik intra institusi/organisasi	4	16,7%
6	Konflik antar institusi/organisasi	0	0
TOTAL		24	100%

(Sumber : Data observasi terhadap 12 Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Siak)

Hasil observasi yang dilakukan penulis di Sekretariat DPRD Kabupaten Siak menunjukkan bahwa konflik antar individu menjadi faktor tertinggi yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 37,5%. Jenis konflik lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah konflik antara anggota bagian/kelompok sebanyak 20,3%, konflik intra institusi/organisasi sebanyak 16,7%, konflik dari dalam diri individu sebanyak 12,5%,konflik antar bagian/kelompok sebanyak 12,5%, dan konflik antar instansi tidak ada. Adapun contoh konflik yang terjadi di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Siak yaitu :

- a) Konflik dari dalam diri individu pegawai seperti adanya pertentangan

- pada diri individu untuk bekerja melebihi kemampuannya dimana *job desk* kerja tidak sesuai dengan bidang kerja pegawai tersebut.
- b) Konflik antar individu, seperti konflik yang terjadi antara kepala bagian dan staff nya dalam hal koordinasi kerja yang tidak baik sehingga kinerja yang dihasilkan tidak sesuai target dan harapan kepala bagian
 - c) Konflik antar individu dan bagian/kelompok contohnya adalah konflik antara staff subbagian pembukuan dan verifikasi terhadap bagian perbendaharaan karena adanya kesalahan input data keuangan sehingga terdapat perselisihan dalam pembukuan.
 - d) Konflik antar bagian, seperti perdebatan yang terjadi antara subbagian persidangan dengan subbag risalah dan arsip karena adanya perbedaan hasil pencatatan risalah rapat dengan hasil dari rapat verbatim sehingga timbul keraguan dalam pembuatan risalah rapat.
 - e) Konflik intra institusi/organisasi contohnya adalah konflik lini staff yang terjadi karena adanya perbedaan persepsi tentang keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan oleh kepala bagian.

Sekretariat DPRD Kabupaten Siak membutuhkan usaha yang maksimal agar terciptanya kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Penanganan konflik yang tidak baik dan bijaksana di lingkungan kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Siak ini dapat menimbulkan suasana kerja yang tidak kondusif dan membuat beban kerja bagi para pegawai.

Konflik dalam suatu organisasi akan mengganggu hubungan antar individu. Apabila hubungan antar individu sudah terganggu, maka antar individu tersebut akan merasakan suasana kerja dan psikologis yang tertekan. Hal ini tentu akan berimbas pada kinerja pegawai yang semakin memburuk. Penanganan konflik di lingkungan pegawai yang tidak tepat dan bijaksana berimbas pada

kenyamanan dan suasana kerja. Contohnya adalah interpedensi kerja antar bagian.

Dalam setiap perusahaan, tingkat optimal terhadap konflik yang terjadi akan sangat berguna karena dapat membantu proses kinerja untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi. Dalam suatu kondisi di sebuah perusahaan, konflik yang rendah dapat memperburuk kinerja pegawai. Sedangkan dilain sisi pada suatu perusahaan tingkat konflik yang tinggi dapat pula mengancam kelangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Adalah tugas MSDM untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas.

Dalam kenyataannya manusia berorganisasi adalah untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya, sedang sebaliknya kebutuhan itu pula yang menjadi objek manusia berorganisasi yang disebut perusahaan. Dalam rangka bekerja untuk memenuhi kebutuhannya itu dan sebaliknya berdasarkan kemampuannya memenuhi kebutuhan dalam kualitas dan kuantitasnya masing-masing, manusia memperoleh status ekonomi di masyarakatnya. Menurut Malayu Hasibuan (2013:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Schuler, et al. (dalam Sutrisno 2014:6) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia

tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Konflik

Pengertian Konflik

Konflik adalah bagian yang tidak terhindarkan dari kehidupan organisasi karena tujuan dari pemangku kepentingan yang berbeda seperti manajer dan staff yang sering tidak sesuai. Konflik organisasi dapat dianggap sebagai sengketa yang terjadi ketika kepentingan, tujuan atau nilai-nilai dari individu atau kelompok yang berbeda tidak kompatibel satu sama lain. Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Konflik menurut Wirawan (2010), adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik. Konflik adalah sebuah proses dimana satu pihak menganggap bahwa kepentingan-kepentingannya ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain, Kreitner dan Kinichi (dalam E. Bernard Silaban 2011:2). Menurut Malayu Hasibuan (2012:199), konflik adalah persaingan yang

kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan.

Dari pengertian konflik yang telah di jelaskan oleh para ahli diatas, maka Wahyudi (dalam Nawawi, 2010) mengemukakan ciri-ciri perusahaan yang sedang mengalami konflik adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat perbedaan pendapat atau pertentangan antara individu atau kelompok.
- b. Terdapat perselisihan dalam mencapai tujuan yang disebabkan perbedaan persepsi dalam menafsirkan program organisasi.
- c. Terdapat pertentangan norma, dan nilai individu maupun kelompok.
- d. Adanya sikap dan perilaku saling meniadakan, menghalangi pihak lain untuk memperoleh kemenangan dalam memperebutkan sumber daya organisasi yang terbatas.
- e. Adanya perdebatan dan pertentangan sebagai akibat munculnya kreativitas, inisiatif atau gagasan-gagasan baru dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator Konflik

Menurut Fitriana (2013:192) indikator konflik kerja sebagai berikut :

- a) Kesalahan komunikasi. Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.
- b) Perbedaan tujuan. Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.
- c) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi. Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

- d) Interdependensi aktivitas kerja. Adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang pegawai atau lebih harus menggantungkan pekerjaannya kepada pegawai lain.
- e) Kesalahan dalam afeksi. Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

Jenis-Jenis Konflik

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:158) beberapa jenis konflik kerja yaitu terdiri dari:

- a. Konflik dalam diri seseorang, seseorang dapat mengalami konflik internal dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Ia merasa bimbang mana yang harus dipilih atau dilakukan.
- b. Konflik antar individu, sering kali terjadi karena adanya perbedaan tentang isu tertentu. Tindakan dan tujuan dimana hasil bersama sangat menentukan, konflik antar individu ini biasanya akan berkelanjutan apabila tidak ada konsekuensi seta pihak-pihak yang lebih dan berpengaruh di dalam konflik tersebut untuk memadamkannya.
- c. Konflik antar anggota kelompok, suatu kelompok dalam mengalami konflik substantif dan afektif. Konflik Substantif adalah konflik yang terjadi karena latar belakang dan keahlian yang berbeda. Jika dari suatu komite menghasilkan kesimpulan yang berbeda atas data yang sama, dikatakan kelompok tersebut mengalami konflik Substantif. Sedangkan konflik afektif adalah konflik yang terjadi didasarkan atas tanggapan emosional terhadap situasi tertentu.
- d. Konflik antar kelompok, terjadi karena masing-masing kelompok ingin mengejar keinginan atau tujuan

kelompoknya masing-masing. Misalnya konflik yang mungkin terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran.

- e. Konflik intra perusahaan, meliputi empat jenis konflik yaitu, konflik vertikal, horizontal, lini staf dan konflik peran. Konflik vertikal terjadi antara manajer dan bawahan. Konflik horizontal terjadi antara karyawan atau departemen yang memiliki hierarki yang sama dalam organisasi. Konflik lini-staf terjadi karena adanya perbedaan persepsi tentang keterlibatan staf dalam proses pengambilan keputusan oleh manager lini.
- f. Konflik antar perusahaan Konflik antar perusahaan dapat terjadi karena mereka mempunyai ketergantungan satu sama lain terhadap pemasok, pelanggan maupun distributor. Seberapa jauh konflik terjadi tergantung kepada seberapa besar tindakan suatu organisasi menyebabkan adanya dampak negatif terhadap perusahaan itu, atau mencoba mengendalikan sumber-sumber vital perusahaan.

Sebab Sebab Timbulnya Konflik

Suatu konflik dapat terjadi karena masing-masing pihak atau salah satu pihak merasa dirugikan. Kerugian ini bukan hanya bersifat material tetapi dapat juga bersifat non material. Untuk mencegah konflik, maka pertama-tama kita harus mempelajari sebab-sebab yang dapat menimbulkan konflik tersebut. Menurut Veithzal dan Ella (2011:1002) sebab-sebab timbulnya konflik adalah:

- a. Saling ketergantungan tugas
- b. Perbedaan tujuan dan prioritas
- c. Faktor birokratik
- d. Kriteria penilaian prestasi yang saling bertentangan
- e. Persaingan terhadap sumber daya yang langka
- f. Sikap menang-kalah

Menurut Wirawan (2010:7-14) penyebab timbulnya konflik adalah sebagai berikut:

- a. Keterbatasan sumber daya
- b. Tujuan yang berbeda
- c. Saling tergantung atau interpedensi tugas
- d. Diferensiasi organisasi
- e. Ambiguitas yuridiksi
- f. Sistem imbalan yang tidak layak
- g. Komunikasi yang tidak baik
- h. Perlakuan tidak manusiawi
- i. Beragamnya karakteristik sistem sosial

Dampak Konflik

Menurut Wijono (dalam Andri Wahyudi, 2015:8) Konflik dapat berdampak positif dan negative yang rinciannya adalah sebagai berikut:

- a) Dampak Positif
 - i. Meningkatnya ketertiban dan kedisiplinan dalam menggunakan waktu bekerja
 - ii. Meningkatnya hubungan kerjasama yang produktif.
 - iii. Meningkatnya motivasi kerja untuk melakukan kompetensi secara sehat antar pribadi maupun antar kelompok dalam organisasi
 - iv. Semakin berkurangnya tekanan
 - v. Banyaknya pegawai yang dapat mengembangkan kariernya sesuai dengan potensinya melalui pelayanan pendidikan (*education*), pelatihan (*training*) dan konseling (*counseling*) dalam aspek kognitif, efektif dan psikomotorik.
- b) Dampak Negatif
 - i. Meningkatkan jumlah absensi pegawai dan seringnya pegawai mangkir pada waktu jam-jam kerja berlangsung
 - ii. Banyaknya pegawai yang mengeluh karena sikap atau perilaku teman kerjanya yang dirasakan kurang adil dalam membagi tugas dan tanggung jawab.
 - iii. Seringnya terjadi perselisihan antar pegawai yang bisa memancing kemarahan, ketersinggungan yang

akhirnya dapat mempengaruhi pekerjaan, kondisi psikis dan keluarganya.

- iv. Banyak pegawai yang sakit-sakitan, dan sulit untuk konsentrasi dalam pekerjaannya.
- v. Meningkatnya kecenderungan yang keluar masuk dan ini disebut *labour turn over*.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktivitas dalam suatu organisasi kerja. Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2011:548), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Menurut Prawirosentono (dalam Edy Sutrisno 2010:170), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Rahman Hakim (2010:15) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja pegawai dengan jalan membandingkannya hasil kerja dengan standar kerja yang diharapkan yang meliputi kualitas,

kuantitas, waktu (efisien) dan tingkat manfaat (efektif) menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai.

Faktor-Faktor Pencapaian Kinerja

Menurut Simanjuntak (2011:11) kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu :

- a) Kompensasi individu. Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu. Kemampuan dan keterampilan kerja, keahlian, kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan, tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya, latar belakang, dan etos kerja.
- b) Faktor dukungan organisasi, kondisi dan syarat kerja. Setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.
- c) Faktor psikologis. Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. (dalam skripsi, Rosyidah. 2013 : 16-18)

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010:191), mengemukakan bahwa secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation dan development*. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat *development* Penilai harus menyelesaikan:

- a. Prestasi real yang dicapai individu
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Indikator Dalam Kinerja

Sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 tahun 2013 tentang ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, maka yang menjadi indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a) Orientasi pelayanan. Merupakan sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
- b) Integritas. Merupakan kemampuan seorang pegawai untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- c) Komitmen. Merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
- d) Disiplin. Merupakan kesanggupan seorang pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan

perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.

- e) Kerja sama. Merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
- f) Kepemimpinan. Merupakan kemampuan dan kemauan pegawai untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hakekatnya konflik tidak bisa dihindari tetapi bisa diminimalkan agar konflik tidak mengarah perpecahan, permusuhan bahkan mengakibatkan suatu organisasi mengalami kerugian. Menurut Mangkunegara (dalam Muhammad Irwan 2017: 10) konflik menunjukkan kurva U terbalik yang artinya semakin lama konflik itu terjadi maka akan menurunkan kinerja seseorang. Jika terjadi konflik, pada level yang rendah (A) maka prestasi kerja dari suatu unit kerja akan rendah. Sebaliknya, jika terjadi konflik konstruktif, maka kinerja unit kerja mulai meningkat. Konflik sampai level B meningkatkan prestasi unit kerja. Jika konflik terus terjadi, maka ia akan berubah menjadi disfungsional dan seterusnya menjadi konflik yang destruktif. Tenaga, energi, waktu dan kekuasaan, akan terserap oleh konflik yang terjadi. Kinerja unit kerja akan semakin menurun. Organisasi menjadi sakit dan tidak produktif lagi (level C).

Sementara itu, selanjutnya Harold Kerzner (dalam Anco 2014: 1365) menjelaskan bahwa ketika terjadi konflik yang difungsional, ini akan sering mengakibatkan menipisnya keputusan dalam membentuk sebuah program, terjadinya penundaan masalah dalam waktu yang lama, dan adanya upaya gangguan dari sebuah tim, semuanya akan berlangsung negatif dalam program

kerja. Kinerja pegawai akan tercapai apabila dalam suatu organisasi yang sedang mengalami pertentangan atau konflik antar pegawai dapat memajemen konflik dengan cara-cara yang baik. Konflik yang terjadi akan menimbulkan dua akibat, yaitu konflik yang menguntungkan dan konflik yang merugikan.

Gejala yang mengemuka dalam suatu organisasi saat terjadi konflik dimana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi (Aldionita, 2014:414). Menurut Wahyudi (dalam Rifandi, 2017:15) jika tingkat konflik terlalu tinggi, maka akan timbul kekacauan, tidak kooperatif, dan menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Denny Nur Diansyah (2010), konflik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika tidak ada konflik kerja yang terjadi dalam lingkungan kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat dan sebaliknya jika konflik kerja dalam lingkungan kerja sering terjadi maka membuat kinerja karyawan dapat menurun. Mohyi (2013:154) mengemukakan pendapat bahwa apabila konflik terlalu rendah, kinerja karyawan cenderung akan rendah karena karyawan merasa tidak ada daya bersaing, bila konflik mengalami kenaikan dimana manajer mampu mengelola pada hal yang positif, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan.

Konflik yang menguntungkan jika dengan adanya konflik mampu menggerakkan segenap faktor-faktor produksi dalam organisasi tersebut, dalam hal ini berdampak pada kinerja pegawai kearah peningkatan kinerja. Apabila konflik ini dapat dikelola dengan baik, maka akan bermanfaat dalam hal memajukan kreativitas dan inovasi pegawai. Adapun hubungan antara konflik dengan kinerja pegawai adalah kinerja pegawai akan meningkat apabila konflik yang terjadi dapat dikelola dengan baik dan dimanfaatkan dengan baik, sedangkan

kinerja pegawai akan menurun apabila konflik yang terjadi tidak dicarikan solusinya dan tidak dikelola dengan baik.

METODE

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kabupaten Siak yang bertempat di Jl. Panglima Ghimbam No. 2, Kampung Rempak, Kabupaten Siak, Provinsi Riau.

Jenis Dan Sumber Data

Data primer

Data primer data yang diperoleh secara langsung dari responden yakni menggunakan metode observasi, dan kuisioner. Metode ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang tanggapan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Siak dan ingin mendapatkan informasi lainnya yang mendukung terkait dengan penulisan penelitian ini.

Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh berdasarkan teknik atau metode dokumentasi dengan memanfaatkan sumber-sumber atau referensi berbagai literatur kepustakaan, tulisan-tulisan ilmiah, telaah laporan dari Sekretariat DPRD Kabupaten Siak, serta data pendukung lainnya yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan sekelompok benda, kejadian, atau orang yang dijadikan objek penelitian, atau populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau suatu minat yang ingin diteliti oleh peneliti (Riduwan,2010:54). Adapun jumlah pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Siak dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 orang.

Sampel

Menurut Arikunto (2010:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Bila populasi penelitian kurang dari 100, maka

yang dijadikan sampel adalah keseluruhan jumlah populasi, maka jumlah sampel yang diambil adalah 44 orang.

Uji reliabilitas

Menunjukkan sejauh mana instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Menurut Riduwan (2010:125), uji reliabilitas yaitu menganalisis realibilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Pengukuran reliabilitas tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rumus:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_s^2} \right]$$

Keterangan:

- r₁₁ = Reliabilitas instrumen
- $\sum \sigma_b^2$ = Skor tiap-tiap item
- n = Banyaknya butir soal
- σ_s^2 = Varians total

Kriteria uji reliabilitas dengan rumus alpha adalah apabila r_{hitung} > r_{tabel}, maka alat ukur tersebut reliabel dan juga sebaliknya, jika r_{hitung} < r_{tabel} maka alat ukur tidak reliabel. Dalam penelitian ini, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* dengan model *Alpha Cronbach* yang diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks r₁₁ sebagai berikut (Arikunto 2010:319) :

- a. Antara 0,800 sampai dengan 1,000 : tinggi
- b. Antara 0,600 sampai dengan 0,800 : cukup
- c. Antara 0,400 sampai dengan 0,600 : agak rendah
- d. Antara 0,200 sampai dengan 0,400 : rendah
- e. Antara 0,000 sampai dengan 0,200 : sangat rendah.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Setiawan (2010), model regresi linier sederhana merupakan sebuah metode statistika untuk melakukan identifikasi pengaruh 1 variabel (X) bebas

terhadap 1 variabel terikat (Y). Analisis ini bertujuan :

- a) Untuk memprediksi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.
- b) Untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (x) dengan variabel dependen (Y) apakah positif atau negatif.

Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Sumber : Setyawan (2010)

Keterangan :

Y = Konflik (Independen)

X = Kinerja Karyawan (Dependen)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi, nilai arah penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau (-) variabel Y

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012:98) koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang biasanya diberi simbol R^2 menunjukkan hubungan pengaruh variabel independen dan variabel dependen dari hasil perhitungan tertentu.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Imam Ghozali (2012:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

HASIL

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Dalam penelitian ini metode yang dipergunakan adalah metode *alpha cronbach* yang mensyaratkan nilai *alpha cronbach* > 0,60 maka data adalah reliabel atau dapat dipercaya. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas :

Tabel 6 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Konflik	0,853	Reliabel/Konsisten
2	Kinerja	0,913	Reliabel/Konsisten

Sumber : Hasil olahan SPSS 16 for windows

Dari tabel 6 dapat dijelaskan bahwa variabel konflik memiliki nilai sebesar 0,853 dan variabel kinerja sebesar 0,913. Karena nilai lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten, artinya semua pernyataan dapat dipercaya.

Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan arah hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah tabel hasil uji regresi linier sederhana :

Tabel 7 Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.397	5.750		3.200	.003
Konflik	.656	.151	.556	4.336	.000

Sumber : Hasil olahan SPSS 16 for windows

Berdasarkan tabel 7 diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

berikut : $Y=18,397 + 0,656X$. Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 18,397 artinya tanpa adanya konflik, maka kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Siak sebesar 18,397 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi sebesar 0,656 menunjukkan jika konflik meningkat, maka kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Siak akan meningkat sebesar 0,656 satuan.

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diatas, maka dapat disimpulkan bahwa arah hubungan yang dimiliki variabel konflik terhadap kinerja pegawai memiliki arah hubungan yang positif, yaitu jika variabel bebas dalam hal ini konflik ditingkatkan atau diperbaiki, maka variabel terikat dalam hal ini kinerja akan mengalami peningkatan sebesar satuan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ini adalah tabel hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Estimate
1	.556 ^a	.309	.293	5.48437

Sumber : Hasil olahan SPSS 16 for windows

Berdasarkan tabel 8 diatas, maka dapat diperoleh nilai R_square atau koefisien determinasi sebesar 0,309, yang memiliki arti besarnya pengaruh variabel konflik terhadap kinerja sebesar 30,9% sedangkan sisanya sebesar 69,1% menggambarkan variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji T

Pembuktian hipotesis ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Berikut ini adalah hasil output untuk uji t menggunakan bantuan program SPSS 16.00 yaitu :

Tabel 9 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.397	5.750		3.200	.003
Konflik	.656	.151	.556	4.336	.000

Sumber : Hasil olahan SPSS 16 for windows

Dari tabel 9 diatas, maka dapat dibuktikan kebenaran dari hipotesis yang penulis ajukan pada bab sebelumnya. Uji T ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Untuk nilai t_{tabel} diperoleh sebagai berikut : $n-2$ (baris), α (kolom), maka diperoleh $44-2 = 42$ (baris) dan $0,05$ (kolom) sehingga nilai t_{tabel} diperoleh sebesar 2,018. Berdasarkan output diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,336, sedangkan untuk nilai t_{tabel} diperoleh sebesar 2,018. Hal ini menjelaskan bahwa $t_{hitung} (4,336) > t_{tabel} (2,018)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan konflik terhadap kinerja pegawai

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil deskripsi maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel konflik memiliki nilai rata-rata sebesar 3,76 yang berarti setuju. Sedangkan untuk variabel kinerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,52 yang berarti setuju. Dari hasil uji kualitas data diperoleh bahwa data sudah valid, reliable, sehingga jawaban responden sudah layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.
2. Dari hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y=18,397 + 0,656X$. Hal ini berarti variabel konflik (X) memiliki arah hubungan yang positif terhadap variabel kinerja (Y)
3. Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa variabel bebas dalam hal ini variabel konflik berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dalam hal ini

kinerja. Hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} (4,336) > t_{tabel} (2,018), sedangkan besarnya pengaruh variabel konflik terhadap variabel kinerja sebesar 30,9%

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Posdakarya.
- Anco. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Buton*. Bau-Bau : STAI YPIQ
- Anwar, Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Cetakan Keempat*. Jakarta: Salemba Empat
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Diansyah, Denny Nur. 2010. *Pengaruh Job Stressor Terhadap Kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Kota Surakarta*. Universitas Sebelas Maret Surakarta : Skripsi
- Edy, Sutrisno. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Pertama*. Jakarta : Penerbit Kencana
- Edy, Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Enam*. Jakarta : Pradana Media Group
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek Vol.1 No.1*. Universitas Muhammadiyah Malang : Jurnal Online
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guswarno. 2011. *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP. LONSUM (London Sumatera) Tbk. Balombissie Division Estate Kabupaten Bulukumba*. UIN Alauddin Makasar : Skripsi
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Heri, Setiawan. 2013. *Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung*. Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi, Vol. 2 Nomor 4
- Mohyi, Ach. 2013. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang : UMM Press
- Nawawi, H. Hadari. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pemerintah Indonesia, 2013. *Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011*.
- Pemerintah Indonesia, 2016. *Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyusunan Standar Teknis Kegiatan Sasaran Kerja Pegawai*.
- Riduwan. 2010. *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan Ke-8 Bandung Alfabeta.
- Riduwan, Dan Sunarto. 2011. *Pengantar Statistika : Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari*

- Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Rivai, V.H., Basri, M.F.A., Sagala, J.E., Murni, S., 2011. *Performance Appraisal (Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rifandi. 2017. *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara*. Universitas Halu Oleo Kendari : Skripsi
- Setiawan dan Kusri Dwi Endah. 2010. *Ekonometrika*. Yogyakarta: ANDI.
- Silaban, E. Bernard.2012. *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan*. Karyawan. Institut Bisnis Nusantara : Skripsi
- Simanjuntak, Payaman. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja Edisi 3*. Jakarta: Fakultas UI
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Wahyudi, Andri. 2015. *Konflik, Konsep Teori dan Permasalahan*. Jurnal
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori,Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Humanika