

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh

RADHIANA *

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah,
Jalan Batoh, Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia
radhiana@serambimekkah.ac.id

Saiful AMRI

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah,
Jalan Batoh, Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia
saifulamri@serambimekkah.ac.id

Dimas Mandala PUTRA

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah,
Jalan Batoh, Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia

Article's history:

Received 12 May 2022; Received in revised form 22 June 2022; Accepted 19 July, 2022; Published 24 July 2022. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested citation:

RADHIANA, AMRI, S., & PUTRA, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 8(1), 17–33. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.641>.

ABSTRAK:

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada kantor Dinas dengan jumlah pegawai 52 pegawai. Penelitian ini mengambil sample populasi seluruh pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Banda Aceh. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder (sensus). Hasil dari penelitian ini konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olah Raga. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting, karenanya perlu dilakukan berbagai hal untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satu cara yaitu dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif agar pegawai merasa nyaman saat bekerja. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: koefisien korelasi 0.809 (80.90 %) konflik kerja mempunyai hubungan yang tinggi terhadap kinerja. Koefisien determinasi 0.654 (65.40%) perubahan dalam variable kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan dalam konflik kerja, sedangkan 34.60 % oleh factor lain diluar variable konflik kerja sedangkan t-hitung sebesar 5.024, sedangkan nilai t-tabel sebesar 2.006, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.024 > 2.006$, artinya konflik kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang menyatakan konflik kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dapat di terima. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Konflik Kerja; Kinerja Pegawai.

JEL Classification: J81; P47.

PENDAHULUAN

Dinas Pemuda dan Olah Raga merupakan satu kesatuan sebagai instrument dan pilar pembangunan bangsa, oleh sebab itulah pembangunan kepemudaan dan keolahragaan yang dituangkan dalam Undang-Undang Kepemudaan dan ke olah Ragaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional dalam arti pemuda dan olah raga memiliki posisi yang strategis dalam pembangunan bangsa, dalam mewujudkan pembangunan nasional tersebut. Dinas pemuda dan olah raga Kota Banda Aceh selaku pelaksana urusan kepemudaan dan keolahragaan daerah Kota Banda Aceh berdasarkan azas otonomi dari pemerintah Kota Banda Aceh mempunyai visi pembangunan kepemudaan dan keolahragaan Banda Aceh tahun 2018 – 2022 adalah: Terwujudnya pemuda dan masyarakat yang mencintai olah raga, berprestasi, bermartabat dan berakhlak mulia, karenanya prestasi kerja (kinerja) merupakan hal penting yang harus terus ditingkatkan. Salah satu factor yang menjadi factor yang mempengaruhi kinerja adalah konflik yang terjadi di lingkungan kerja pegawai. Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012: 9). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012:230). Kinerja pegawai berpengaruh terhadap produktivitas dari suatu perusahaan karena apabila kinerja pengawainya buruk maka akan berpengaruh negatif untuk institusi tersebut, sebaliknya apabila kinerja pengawainya baik maka akan berpengaruh positif untuk mewujudkan tujuan institusi secara optimal. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adanya konflik dan lingkungan kerja. Konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau kelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik, hal ini disebabkan karena terjadinya sesuatu dalam suatu organisasi. Konflik dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya. Terlepas dari faktor yang melatar belakangi terjadinya suatu konflik, gejala yang timbul 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).

Konflik dalam sebuah organisasi dapat terjadi karena berbagai sebab, seperti adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu maupun kelompok yang berbeda. Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja pegawai. Di era modern seperti saat ini yang ditandai dengan tingginya tuntutan kebutuhan orang dan tekanan sosial ekonomi yang cukup berat dan rumit. Hal itu terjadi karena banyak orang dengan masing-masing pemikiran dan pendapat dalam menghadapi kerumitan pekerjaan yang dihadapi organisasi (Sudarmanto, 2016:149). Pada dasarnya konflik bukanlah sesuatu hal yang buruk, konflik dapat berdampak positif dan dapat pula berdampak negatif. Dampak positif dari konflik antara lain: konflik dapat meningkatkan kualitas keputusan organisasional, konflik dapat membuka masalah dan menyelesaikan masalah yang sebelumnya diabaikan, konflik dapat mendorong pegawai untuk lebih mengapresiasi pegawai lain sesuai dengan posisi masing-masing dan konflik dapat mendorong munculnya ide-ide baru untuk melakukan perubahan. Kemunculan dampak positif ini membutuhkan dukungan dari manajer untuk secara efektif dalam mengelola konflik yang muncul dalam organisasinya (Greenberg dalam Suhartini, 2015:59). Bagi perusahaan, konflik tentu akan memberikan keuntungan dimana kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sehingga meningkatkan kualitas perusahaan (Silaban, 2012:1). Dampak negatif dari konflik, sebagaimana yang banyak kita lihat bahwa konflik dapat menghasilkan emosi negatif yang kuat. Reaksi emosional ini merupakan tanda awal akan munculnya rantai reaksi yang dapat berbahaya efek dalam organisasi. Selain reaksi negatif tersebut dapat menimbulkan ketegangan, juga dapat mengalihkan perhatian pegawai dari tugas yang sedang dikerjakannya. Pada akhirnya, konflik tersebut akan berdampak negatif pada kinerja individu, kelompok maupun organisasi. Menurut Bragg dalam (Suhartini, 2015:59) konflik harus segera di selesaikan agar tetap berada pada batas-batas kewajaran yang dampaknya

dapat berpengaruh negative. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012: 9). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012:230).

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Konflik

Konflik merupakan sebuah proses dimana satu pihak menganggap bahwa kepentingan-kepentingannya ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain, Kreitner dan Kinichi dalam (Silaban,2012:2). Winardi (2007:384) mengemukakan bahwa konflik merupakan sebuah situasi dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang di antara mereka. Mangkunegara (2013:155) menjelaskan bahwa konflik merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Menurut Hasibuan (2012:199) Konflik merupakan persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik di Perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok.

Penyebab 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 yang utama kita harus mempelajari sebab-sebab yang dapat menimbulkan konflik tersebut. Nitisemito (2010:212) sebab-sebab timbulnya konflik antara lain:

1. Perbedaan pendapat
Suatu konflik dapat terjadi karena perbedaan pendapat. Di mana masing-masing pihak merasa dirinyalah yang paling benar. Bila perbedaan pendapat ini cukup tajam, maka dapat menimbulkan rasa yang kurang enak, ketegangan dan sebagainya. Hal-hal seperti ini dapat menimbulkan konflik.
2. Salah paham
Salah paham juga merupakan salah satu hal yang dapat menimbulkan konflik. Misalnya tindakan seseorang mungkin tujuannya baik, tetapi oleh pihak lain tindakan dianggap merugikan. Bagi yang merasa dirugikan menimbulkan rasa yang kurang enak, kurang simpati atau justru kebencian.
3. Salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan
Tindakan salah satu mungkin dianggap merugikan yang lain, atau masing-masing merasa dirugikan oleh pihak yang lain. Sudah barang tentu seseorang yang dirugikan merasa kurang enak, kurang simpati atau malahan benci.
4. Perasaan yang terlalu sensitif mungkin tindakan seseorang adalah wajar, tetapi oleh pihak lain hal ini dianggap merugikan.

Jadi kalau dilihat dari sudut hukum atau etika yang berlaku, sebenarnya tindakan ini tidak termasuk perbuatan yang salah. Meskipun demikian karena pihak lain terlalu sensitif perasaannya, hal ini tetap dianggap merugikan, sehingga dapat menimbulkan konflik. Handoko (2013:345) konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi.

Akibat yang di timbulkan dari konflik

Akibat yang ditimbulkan oleh konflik pada dasarnya ada dua hal pokok yaitu: negatif/merugikan dan positif/menguntungkan. Adapun akibat-akibat positif / menguntungkan dari adanya konflik Nitisemito (2010:214) sebagai berikut:

1. Menimbulkan kemampuan mengoreksi diri sendiri
Dengan adanya konflik maka hal ini akan dirasakan oleh pihak lain. Bagi pihak-pihak tertentu sebenarnya dapat mengambil keuntungan dengan adanya konflik ini, yaitu mempunyai kemampuan untuk untuk mengoreksi diri sendiri.
2. Meningkatkan prestasi
Dengan adanya konflik mungkin justru merupakan cambuk, sehingga dapat menyebabkan peningkatan prestasi daripada sebelumnya. Kita sering melihat dalam kenyataan seseorang yang dihina, karena hal ini dianggap cambuk akhirnya orang tersebut akan sukses. Mungkin motivasinya untuk menunjukkan orang yang menghina, bahwa orang yang dihina dapat lebih sukses. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menimbulkan persaingan sehat, padahal pada hakekatnya persaingan sehat juga merupakan suatu bentuk konflik yang positif.
3. Pendekatan yang lebih baik
Dengan adanya konflik tersebut kemungkinan menimbulkan kejutan bagi salah satu pihak atau kedua belah pihak. Mungkin mereka tidak menyadari bahwa hal-hal tersebut dapat menimbulkan suatu konflik. Akibatnya mereka berusaha akan lebih hati-hati dalam hubungan antara satu dengan yang lain. Hal ini dapat menyebabkan hubungan yang lebih baik daripada sebelumnya.
4. Mengembangkan alternatif yang lebih baik
Akibat konflik mungkin dapat menimbulkan hal-hal yang merugikan bagi pihak tertentu, sebab konflik tersebut kebetulan terjadi antara atasan dan bawahan. Misalnya dengan tidak memberikan suatu jabatan yang penting. Keadaan ini merupakan tantangan, yang mana akan mampu mengembangkan alternatif lain yang lebih baik. Selain akibat-akibat yang positif, maka konflik dapat pula menyebabkan akibat-akibat yang negatif.

Jenis-Jenis Konflik

Ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi (Handoko, 2015:349):

1. Konflik dalam diri individu
Terjadi apabila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang di harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.
2. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama
Hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti antara manajer dan bawahan).
3. Konflik antar individu dan kelompok
Yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka.
4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama
Terjadi karena pertentangan kepentingan antar kelompok
5. Konflik antar organisasi
Timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dalam sistem perekonomian suatu negara. Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi, jasa, harga-harga lebih rendah dan penggunaan sumber daya lebih efisien.

Henry dan Ongori dalam Saina (2010:98) terdapat dua tipe dasar konflik :

- a. Konflik Tugas
Perselisihan anggota kelompok tentang substansi diskusi disebut konflik tugas (*Task Conflict*). Konflik tugas mungkin menjadi produktif dengan cara meningkatkan kualitas keputusan dan proses berpikir kritis. Area potensial yang lain untuk konflik adalah hubungan antar pribadi di dalam organisasi.
- b. Konflik Hubungan (*Interpersonal/Relationship Conflict*)
Istilah konflik relationship conflict atau konflik hubungan digunakan untuk menunjukkan perselisihan paham bahwa sebagian besar orang mengharapkan satu perselisihan kepribadian. Perselisihan ini dapat berlangsung dalam bentuk pendapat berlawanan yang berhubungan dengan karakteristik personal dari satu

anggota kelompok atau mengabaikan tujuan organisasi apapun untuk menimbulkan rasa tidak suka satu anggota kelompok tertentu.

Indikator Konflik

Menurut Fitriana (2013:192) Indikator konflik kerja adalah sebagai berikut :

1. 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.
2. Perbedaan tujuan
Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.
3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi
Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, sering kali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.
4. Interdependensi aktivitas kerja
Terdapat 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 karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.
5. Kesalahan dalam afeksi
Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

Berdasarkan indikator konflik di atas, dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Fitriana (2013:192) yaitu sebagai berikut: a. Kesalahan komunikasi. b. Perbedaan tujuan. c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi. d. Interdependensi aktivitas kerja. e. Kesalahan dalam afeksi. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa indikator konflik dalam lingkungan kerja seperti kesalahan komunikasi antar pekerja, berbedanya tujuan atau penilaian atau kesalahan dalam afeksi.

Kinerja

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja lebih dikenal dengan istilah *performance*. Berikut pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2012: 9) "Kinerja Pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Aparatur sebagai pelayan masyarakat, harus memberikan pelayanan terbaik untuk mencapai suatu kinerja. Kenyataannya untuk mencapai kinerja yang diinginkan tidaklah mudah, banyak hambatan-hambatan yang harus dilewati. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Bastian (2015: 329). Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Miner dalam Sutrisno (2011:170), mengatakan "kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya". Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sasaran dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok atau orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Prawirosentono, 2009:89). Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Berdasarkan definisi tersebut di atas, penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja memiliki indikator yang dapat diukur untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari pekerjaan yang dilakukan. Semakin baik dan tercapainya indikator kinerja akan menunjukkan semakin baik pula kinerja yang

dimiliki oleh seorang pegawai. Adapun Mangkunegara (2012:45) menyatakan Kinerja memiliki beberapa indikator diantaranya:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja
7. Tanggung jawab

Berdasarkan uraian di atas, maka pengukuran kinerja pegawai memiliki beberapa indikator yang harus ditetapkan diantaranya pegawai harus memiliki kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian pegawai harus ditingkatkan, seorang pegawai harus memiliki komitmen kerja dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sebagian besar organisasi, kinerja para individu pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Simanjuntak (2005:45) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau pegawai.

1. Faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
3. Dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh pegawai untuk bekerja secara optimal.

Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Prawirosentono, (2010:27) mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau pegawai sebagai berikut:

1. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien
2. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut
3. Disiplin Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar pegawai dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
6. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada pegawai.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator *input*, *output*, hasil, manfaat, dan dampak. Penilaian tersebut tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah *input* menjadi *output* atau penilaian dalam proses penyusunan kebijakan atau program yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan. Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi perusahaan. Byras dan Rue (2016 :223) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana pegawai melakukan pekerjaan dan menyusun rencana pengembangan kepada para pegawai itu sendiri. Saat dilakukan secara tepat, penilaian kinerja tidak hanya memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka berkinerja tetapi juga memengaruhi tingkat usaha dan arahan tugas mereka di masa depan.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja pegawai dapat dinilai dari :

1. Kualitas Kerja
Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas Kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung Jawab
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerja Sama
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif
Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh yang berlokasi di Jl. H. Dhimurtala No 5, Lampineung, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh.

Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Sampel penelitian adalah bagian dari dari populasi yang diambil dengan cara tertentu, yaitu responden yang sudah pernah memiliki disiplin dan kompetensi kerja tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 52 Pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus yaitu mengikutsertakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan metode pengumpulan data, yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh penulis melalui kuisisioner yang terdiri dari item-item pertanyaan yang dibagikan kepada pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari Dokumentasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh. dilakukan analisis dengan menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat (Regresi Linear) yang dinyatakan sebagai berikut (Sugiyono, 2010: 89):

$$Y = a + \beta X + \varepsilon$$

Keterangan

- Y : Taksiran pengaruh antara konflik kerja
 a : Konstanta
 β : Konflik kerja
 X : Kinerja
 ε : Error item

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) digunakan analisis korelasi dengan mencari partial dan untuk melihat berapa besar pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan digunakan koefisien determinasi.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data telah menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu berbeda. Menurut Malhotra (2012) koefisien *cronbach alpha* yang dapat diterima di atas 0,60.

Uji Validitas

Validitas menunjukkan keandalan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur (Arikunto, 2010: 119). Penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi yang diperoleh antara skor item dengan skor total item, dengan nilai kritis korelasi *product moment* (r tabel). Apabila nilai korelasi hitung (r hitung) lebih besar bila dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat keyakinan 95 persen dapat diartikan bahwa item-item pernyataan tersebut valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi yang dipergunakan memenuhi asumsi regresi linear klasik. Hal ini penting dilakukan agar diperoleh parameter yang valid dan handal. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Apabila pada suatu indikator ada yang tidak normal, maka akan dicari tanggapan responden yang menyebabkan ketidaknormalan tersebut dan akan diberi penjelasan. Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat sebaran *standardized residual*. Apabila sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis normal, maka data mempunyai distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen dalam persamaan regresi untuk mendeteksi apakah antara variabel-variabel dependen yang digunakan mempunyai kolinearitas yang tinggi atau tidak, dapat dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Person Correlation Matrik*. Semakin besar nilai VIF maka semakin bermasalah atau semakin tinggi kolinearitas antar variabel independen. Jika nilai VIF sama dengan satu, menunjukkan tidak adanya kolinearitas antar variabel independen, dan bila nilai VIF kurang dari sepuluh maka tingkat kolinearitas belum tergolong berbahaya. *Person Correlation Matrik* digunakan untuk mengetahui nilai koefisien antar variabel independen. Jika nilai koefisien lebih kecil dari 0,85 tidak terkena multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas, suatu asumsi penting dari model linear klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam fungsi regresi adalah homoskedastik yaitu semua gangguan memiliki variabel-variabel itu yang sama (Gujarati, 2005). Apabila koefisien parameter beta dari persamaan regresi tersebut signifikan secara statistik, hal ini menunjukkan bahwa dalam data model empiris yang diestimasi terdapat heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika parameter beta tidak signifikan secara statistik, maka asumsi homoskedastisitas pada data model tersebut dapat ditolak (Ghozali, 2010).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis berkaitan dengan kinerja melalui distribusi angket kepada para pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga menunjukkan bahwa pegawai memiliki pendapat yang bervariasi mengenai kinerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang berbeda-beda yang diberikan oleh pegawai dengan pegawai lainnya. Peneliti menganalisis angket yang telah diberikan dengan menggunakan rumus persentase dan mentabulisikannya dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga

No	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya melakukan pekerjaan secara sesuai dengan teknis yang ada	-	-	18 (37,5)	28 (58,3)	6 (4,2)	3,67
2	Saya melakukan pekerjaan berdasarkan aturan yang disusun	-	-	21 (43,8)	26 (54,2)	5 (2,1)	3,58
3	Saya membuat inovasi dalam bekerja	-	-	10 (20,8)	29 (60,4)	13 (18,8)	3,98
4	Saya dapat bekerja dalam tim	-	-	8 (15,38)	26 (50)	18 (34,62)	3,99

5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu			20 (43,8)	26 (54,2)	6 (2,1)	3,92
6	Saya selalu mengikuti aturan yang ada			20 (37,5)	22 (58,3)	10 (4,2)	3,83
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan pengembangan ide dan gagasan			9 (20,8)	29 (60,4)	14 (18,8)	3,87
Jumlah		-	-	-	-	-	11,23
Rerata				-	-	-	3,74

Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dalam melakukan pekerjaan secara teknis dengan nilai rata-rata 3,67. Kemampuan pegawai melakukan pekerjaan berdasarkan aturan yang disusun dengan nilai rata 3,58. Kemampuan membuat inovasi dalam bekerja mendapatkan nilai rata-rata 3,98. Pegawai dapat bekerja dalam tim dengan nilai rata-rata 3,99. Pegawai juga memiliki nilai tinggi dalam mengikuti aturan yaitu sebesar 3,83 dan pegawai menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan pengembangan ide dan gagasan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,87. Hasil analisis persentase di atas menunjukkan bahwa nilai rerata variabel kinerja pegawai sebesar 3,74 artinya responden menyatakan setuju dengan kinerja yang dimilikinya.

Tabel 2. Analisis Konflik Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Banda Aceh

No	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya tidak cocok dengan yang lain karena kesalahan dalam berkomunikasi	-	-	18 (37,5)	28 (58,3)	6 (4,2)	3,67
2	Saya memiliki perbedaan tujuan dalam bekerja	-	-	21 (43,9)	25 (48,07)	6 (11,54)	3,64
3	Konflik kerja terjadi karena adanya perbedaan dalam penilaian atau pekerjaan	-	-	10 (19,23)	29 (55,77)	13 (25,00)	3,75
4	Saya merasa pekerjaan saya lebih berat di banding orang lain			18 (37,5)	28 (58,3)	6 (11,54)	3,32
5	Perlakuan membuat saya tidak nyaman bekerja			21 (43,9)	25 (48,07)	6 (11,54)	3,64
Jumlah		-	-	-	-	-	18,02
Rerata				-	-	-	3,60

Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa variabel konflik rekan kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga berkaitan dengan pegawai tidak cocok dengan yang lain karena kesalahan dalam berkomunikasi nilai rata-rata 3,67. Pegawai memiliki perbedaan tujuan dalam bekerja dengan nilai rata 3,64. Konflik kerja terjadi karena adanya perbedaan dalam penilaian atau pekerjaan mendapatkan nilai rata-rata 3,75. Pegawai merasa pekerjaan saya lebih berat di banding orang lain dengan nilai rata-rata 3,32. Perlakuan membuat saya tidak nyaman bekerja mendapatkan nilai sebesar 3,64. Hasil analisis persentase di atas menunjukkan bahwa nilai rerata variabel konflik kerja sebesar 3,60 artinya responden menyatakan setuju dengan adanya konflik kerja di lingkungan mereka.

Tabel 3. Karakteristik Responden Distribusi Frekuensi Usia

No	Umur	F	%
1	26-25 tahun	12	25,0
2	26-35 tahun	13	27,1
3	36-45 tahun	22	45,8
4	45-55 tahun	5	2,1
Total		52	100

Table 4. Distribusi Frekuensi Pendidikan

No	Pendidikan	F	%
1	Sarjana (S1)	39	72,9
2	SMA	13	27,1
Total		52	100

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Status Perkawinan

No	Pekerjaan	F	%
1	Menikah	30	62,5
2	Belum Menikah	17	27,1
3	Janda/ Duda	5	10,40
Total		52	100

Hasil Pengujian Data Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan SPSS version 21. Berdasarkan output yang diperoleh menunjukkan seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5%. Peneliti mentabulasikannya dala bentuk tabel berikut ini.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

No. Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Ket
			5% (N=52)	
1	A1	0,353	0,279	Valid
2	A2	0,293	0,279	Valid
3	A3	0,328	0,279	Valid
4	A4	0,372	0,279	Valid
5	A5	0,371	0,279	Valid
6	A6	0,372	0,279	Valid
7	A7	0,397	0,279	Valid
8	B1	0,308	0,279	Valid
9	B2	0,367	0,279	Valid
10	B3	0,325	0,279	Valid
11	B4	0,354	0,279	Valid
12	B5	0,351	0,279	Valid

Sumber: Data Primer (diolah, 2021)

Berndasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua varibael yang digunakan dalam penelitian ini valid. Hal ini dikarenakan nilai koefisien korelasi diatas nilai kritis korelasi *product moment*, yaitu 0,279. Sehingga

semua pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam.

Uji Reliabilitas Instrumen

Penelitian akan dilakukan setelah peneliti melakukan uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas isi yaitu dimana validitas sebuah item pernyataan variabel dilakukan dengan melakukan analisis uji validitas. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Formula Alpha Cronbach's*. Hasil uji reliabilitas skala kinerja 7 item dan hasil uji reliabilitas skala dari 7 item yang baik diuji realibilitasnya menunjukkan hasil yang reliabel. Koefisien reliabilitas kinerja adalah sebesar 0,925, ini menunjukkan skala kinerja telah memenuhi persyaratan keandalan alat ukur, maka item-item tersebut yang digunakan sebagai instrumen di dalam penelitian. Item yang baik pada skala konflik dengan rekan kerja dari 5 item yang baik diuji realibilitasnya menunjukkan hasil yang reliabel. Koefisien reliabilitas adalah sebesar 0,923. Analisis menunjukkan bahwa angket telah memenuhi persyaratan keandalan alat ukur.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Skala Setelah Uji Coba

No	Skala	Jumlah Item	Formula Alpha Cronbach's
1	Kinerja	7	0,925
2	Konflik Kerja	5	0,923

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi uji normalitas sebaran, uji linieritas hubungan dan uji korelasi.

a. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi. Berikut ini merupakan hasil analisis uji multikolinearitas.

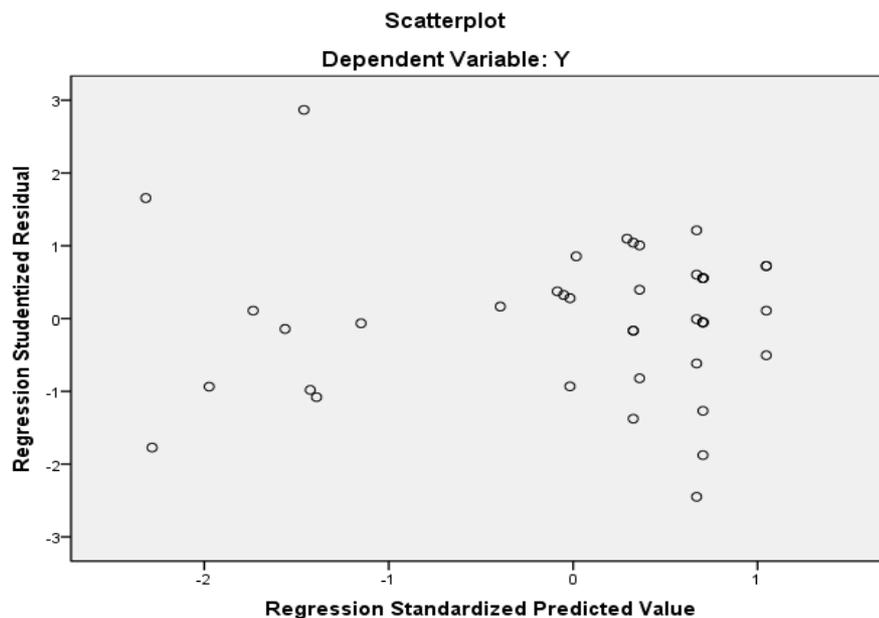
Tabel 8. Uji Multikolinearitas

	Model	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,145		
	X1	,725	,638	1,568

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel konflik rekan kerja sebesar 0,63 yang menunjukkan lebih besar dari 0,10. Nilai VIF variabel kinerja pegawai 1,568 yang menunjukkan lebih kecil dari 10. Hal ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Berikut ini hasil analisis uji heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam variabel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Hal ini berarti uji normalitas yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan apakah syarat sampel yang *representatif* terpenuhi atau tidak, sehingga dapat digeneralisasikan pada populasi (Hadi, 2000; 45). Uji normalitas sebaran ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* yang dikatakan normal jika ($P > 0,05$). Berdasarkan hasil uji normalitas variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai keduanya dikatakan normal. Dimana kinerja diperoleh nilai $K-Sz = 0,918$ dengan $P = 0,368$ dan variabel kinerja pegawai diperoleh nilai $K-Sz = 0,874$ $P = 0,430$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat berdasarkan hasil penghitungan menggunakan SPSS 21.0 *for windows* pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Uji normalitas

		X	Y	Unstandardized Predicted Value
N		52	52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4,3048	4,0815	4,2013
	Std. Deviation	0,27479	0,25079	0,14668511
	Absolute	,272	,188	,240
Most Extreme Differences	Positive	,195	,109	,147
	Negative	-,272	-,188	-,240
Kolmogorov-Smirnov Z		1,720	1,606	1,517
Asymp. Sig. (2-tailed)		,005	,011	,020

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data pokok yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Lebih jelasnya deskripsi data penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 10. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	52	3	5	4,3048	0,27479
Konflik Kerja	52	3	5	4,1042	0,13040

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Uji Regresi

Setelah melakukan uji asumsi normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan maka selanjutnya akan dilakukan uji regresi. Dalam daftar pernyataan kuesioner, peneliti menggunakan skala (5-1) untuk pertanyaan positif dengan alternatif jawaban bobot nilai sebagaimana yang disampaikan Arikunto (2010:229) berikut:

- SS : Sangat Setuju dengan nilai bobot 5
 S : Setuju dengan nilai bobot 4
 KS : Kurang setuju nilai bobot 3
 TS : Tidak Setuju dengan nilai bobot 2
 STS : Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh Konflik kerja terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga.

Tabel 11. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,720	,895		4,156	,000
	Konflik Kerja	,363	,100	,332	3,624	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 3,720 - 0,363X$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- Dalam penelitian ini nilai konstanta adalah 3,720 artinya bilamana konflik kerja (X) dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kota Banda Aceh adalah sebesar 3,720.
- Koefisien regresi variabel konflik kerja (X) sebesar 0,363. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel konflik kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga 36,30%.

Koefisien Korelasi dan Determinasi (*Adjusted R Square*)

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linear dapat dijelaskan melalui hubungan antar variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Data output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan yang sempurna dalam variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 12. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,631	,16703

a. Predictors (Constant): Konflik kerja (X)

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi dalam penelitian ini sebesar 0,809 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 80,90%. Artinya faktor konflik kerja (X) mempunyai hubungan yang tinggi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,654 artinya bahwa sebesar 65,40% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai) pada dinas

pendidikan dan pemuda dan olahraga di kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan konflik kerja sedangkan selebihnya 34,60% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel konflik kerja seperti kompensasi pengalaman kerja dan juga pelatihan.

Hasil Uji –t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara konflik kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Perumusan hipotesis sebagai berikut:

- H₀ : $\beta < 0$: tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Banda Aceh
- H_a : $\beta > 0$: ada pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Banda Aceh

Melalui perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui nilai t-hitung untuk variabel konflik kerja adalah sebesar 5,024 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 2,006 yang berarti bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $5,024 > 2,006$. Nilai signifikansi t kurang dari 5 % (0,000), menandakan bahwa konflik kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan konflik kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga.

Saran

1. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting, oleh karena itu perlu dilakukan berbagai hal untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satu cara yaitu dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif agar pegawai merasa nyaman saat bekerja
2. Peneliti lainnya diharapkan untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dibahas pada penelitian ini, seperti motivasi kerja, kemampuan pegawai atau kemampuan akademik pegawai. Sehingga dapat menambah khazanah penelitian..

REFERENSI

- Arianto, (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap. Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal *Economia*. Vol 9.
- Arikunto, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aldionita, (2014). Hubungan Konflik dengan Kinerja Pegawai Biro Bina Sosial. Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
- Bangun, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bastian, (2015). *Akuntansi untuk Kecamatan dan Desa*. Erlangga: Jakarta
- Byras dan Rue, (2016). *Human Resource Management*. 8th edition. New York: McGraw-Hill

- Damopolii, Vicktor, Walangitan (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol, 6 no 3.
- Gabreila, Wenur, Jantje, Sepang, Lucky, Dotulong (2018), Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, bisnis dan Akutansi*. Volume, 6. N 1
- Fitriana, (2013). Faktor Konflik dalam pekerjaan. Dalam Studi Paparan Thesis ITB.
- Fahmi, (2011). Analisis Laporan Akuntansi. Bandung: ALFABETA.
- Ferdian Fatikhin, Djamhur Hamid, M. Djudi Mukzam (2017) Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 47, n.1.
- Hasibuan, (2012). Organisasi dan Motivasi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, (2013). Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE. Yogyakarta.
- Ihsan Sugiarto, Dudung Abdurrahman (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jaringan Rajawali Nusantara Bandung. *Jurnal Manajemen Vol 5, No 2, Prosiding Manajemen*
- Mathis dan Jackson, (2016). Human Resource Management, edisi 10,. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, (2012). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Malhotra, (2012). Operations Management, 10th Edition. USA: Pearson.
- Mangkunegara, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Prawirosentono, (2009). Manajemen Operasi : Analisis dan Studi Kasus. Edisi Keempat. Jakarta: PT.Bumi Angkasa
- Ruslan, (2013). Metode Penelitian Komunikasi Dan Public Relations,. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Subechi Maulana M, (2015). Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). Skripsi
- Sudarmanto, (2016). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sirait, (2016). Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya. Manusia dalam Organisasi, PT Grasindo, Jakarta.
- Simanjuntak, (2005). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi
- Suhartini, (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta,. Kencana.

Sudriamunawar, (2016). *Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas*. Cetakan I. Bandung: Mandar Maju.

Virona Endila, Syamsir, (2017) *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari*. *Jurnal Administrasi Negara*, Volume 5, n 1 Maret 2017

Winardi, (2007). *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta, Kencana. Prenada Media Group

Widodo, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Manggu Makmur.