PENGARUH KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA GORONTALO

ARTIKEL ILMIAH

KARYAWATI A. TAHA
NIM. D02416179

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2 0 2 0

PENGARUH KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA GORONTALO

Karyawati A. Taha[1], Umar Sako Baderan[2], Ramlah Alkatiri[3]

[1)]Sarjana Administrasi Publik Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Gorontalo

[2,3)]Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Gorontalo. Indonesia 96212

Email: karya.taha@gmail.com

ABSTRACT

The research aims to determine and analysis the unfluence of conflict on employee's performance. The type of research was an explanatory research with quantitative approach. The result of the research obtained that: 1) there is the influence of conflict on employee's performance in civil srvice police unit of Gorontalo City. This is proved through stastistical test obtained significance value 0.038 small than α 0.05, and 2) the conflict has positive influence and relationship on employee's performance.

Keywords: Conflict, Employee's Performance, Civil Service Police

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian berdasarkan temuan penelitian didapatkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh Konflik terhadap kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gorontalo, hal ini dibuktikan melalui uji statistik didapatkan nilai siginifikasi sebesar 0.038 lebih kecil dari α 0.05, dan 2) Konflik mempunyai pengaruh dan atau hubungan positif terhadap kinerja Pegawai.

Kata Kunci: *Konflik, Kinerja Pegawai, Satpol PP*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkinerja baik dan produktivitas yang optimal agar dapat mencapai tujuannya. Sikap dan tindakan sumber daya manusia setiap hari merupakan gambaran kinerjanya dan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakan sumber daya lainnya.

Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah

mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Berbagai cara akan ditempuh dalam meningkatkan kinerja Pegawai, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik. Konflik dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya.

Dalam suatu perusahaan keberadaan konflik tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain konflik selalu hadir. Untuk itu perlu adanya manajemen konflik dalam perusahaan. Konflik merupakan proses interaksi antara dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih yang bertentangan dalam berpendapat dan tujuannya. Persaingan dan konflik sering terjadi di antara para Pegawai suatu perusahaan. Persaingan dan konflik terjadi karena mempunyai tujuan yang sama, latar belakang yang heterogen, sikap perasaan yang sensitif, perbedaan pendapat, dan salah paham.

Pandangan lama menganggap konflik dalam organisasi sebagai suatu hal yang negatif, menjurus pada perpecahan instansi, karena itu harus dihilangkan sebab menghambat kinerja optimal. Perselisihan dianggap sebagai indikasi adanya sesuatu yang salah pada organisasi, dan itu berarti aturan-aturan organisasi tidak dijalankan. Pada saat ini, sejumlah ahli manajemen beranggapan bahwa konflik di dalam organisasi tidak dapat dihindari, dan keberadaannya dapat memperjelas masalah, mengetahui kekurangan organisasi, solusi terhadap kelemahan, dapat mengarahkan pada tujuan organisasi.

Konflik dapat didefenisikan sebagai: Suatu proses interaksi sosial dimana 2 (dua) orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih, berbeda atau bertentangan dalam hal pendapat atau tujuan mereka (Cumming, 2000). Stonner berpendapat bahwa konflik organisasi mencakup ketidaksepakatan menyangkut alokasi sumber daya yang langka atau perselisihan menyangkut tujuan, status, nilai, persepsi,atau kepribadian.

Dalam aktivitas instansi ditemui berbagai macam konflik, menurut Ardana (2009), konflik dapat dibagi berdasarkan: (1) konflik dalam diri individu, (2) konflik antar individu, (3) konflik antar anggota kelompok,(4) konflik antar kelompok,(5) konflik intra-organisasi dan (6) konflik antar organisasi. Wijono (2010) membagi konflik atas dua unsur, yaitu : (1) konflik antara individu dengan dirinya sendiri, dan (2) konflik antara individu dengan lingkungan instansi.

Selanjutnya dikemukakan, bahwa munculnya konflik yang ada dalam diri individu cenderung berkaitan dengan (a) tujuan yang hendak dicapai (*goal conflict*) dan (b) pertentangan dalam hal peran yang hendak dimainkan (*role conflict*). Konflik peran dalam diri seorang individu, muncul karena individu tersebut memiliki peran yang kontradiktif. Jika pegawai mengalami perlakuan tidak konsisten sebagai akibat penerimaan tugas yang bertentangan dari berbagai pihak, sebagai efek dari ketidak kompakan perintah, maka terjadilah konflik peran atau *Role Conflict*. Oleh karena itu, pegawai yang bekerja di Instansi perlu memahami dengan jelas apa peranan mereka dalam instansi agar tidak terjadi konflik peran.

Wijono (2010) memberikan kesimpulan tentang indikasi adanya konflik peran dalam instansi berdasarkan hal-hal : (1) *awareness of role conflict* (sadar akan terjadinya konflik peran); (2) *acceptance of conflicting job pressures* (menerima kondisi dan situasi tekanan dalam pekerjaan yang disebabkan oleh adanya konflik); (3) *ability to tolerance stress* (berusaha agar mampu mentoleransi stres) dan; (4) *general personality make-up* (memperkuat sikap/sifat pribadi agar lebih tahan dalam menghadapi konflik).

Konflik dalam sebuah organisasi akan berdampak pada performansi organisasi. Stephen P. Robbins (2000) menjelaskan korelasi antara level konflik dengan kinerja atau produktivitas unit instansi. Jika terjadi konflik, pada level yang rendah, maka prestasi kerja dari suatu unit kerja akan rendah. Sebaliknya, jika terjadi konflik konstruktif, maka kinerja unit kerja mulai meningkat. Jika konflik terus terjadi, maka ia akan berubah menjadi disfungsional dan seterusnya menjadi konflik yang destruktif. Tenaga, energy, waktu dan kekuasaan, akan terserap oleh konflik yang terjadi. Kinerja unit kerja akan semakin menurun. Organisasi menjadi sakit dan tidak produktif lagi.

Menurut Siagian (2002), salah satu faktor yang menurunkan kinerja adalah ketepatan penugasan, yang bisa di istilahkan sebagai “penempatan orang yang tepat pada tugas yang tepat pada waktu yang tepat dan memperoleh imbalan yang tepat pula”. Dengan cara demikian, pegawai akan terhindar dari pelaksanaan tugas pekerjaan yang bersifat rutinistik, terlalu repetitif, dan mekanistik, yang pada gilirannya dapat berakibat kejenuhan dan kebosanan. Juga untuk bias meningkatkan kepuasaan kerja yang pada akhirnya akan bermuara pada kesediaan meningkatkan prestasi kerja.

Konflik merupakan bagian yang tak dapat terpisahkan dari masyarakat. Dalam sebuah instansi konflik sosial juga dapat dirasakan oleh seluruh lapisan pegawai. Ini terjadi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gorontalo terdapat konflik sosial yang dirasakan yaitu adanya konflik yang terjadi antara masing-masing individu karena terdapat peran ganda dalam menjalankan tugas instansi.

Berdasarkan hasil pengamatan langsung di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gorontalo fenomena yang terjadi menyangkut kinerja adalah, dalam suatu instansi di butuhkan sumber daya manusia yang memiliki kuantitas dan kualitas kerja pegawai seperti kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak

mengabaikan volume pekerjaan yang dihasilkan dalam keadaan normal sangat berpengaruh dalam suatu instansi. Karena setiap instansi menginginkan kerapihan, ketelitian disetiap kinerja pegawai, begitu juga pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gorontalo memang sudah banyak pegawai yang kinerjanya sudah mengedepankan kerapihan, ketelitian, namun masih ada beberapa kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menyebabkan kesalahpahaman antara sesama pegawai dan menimbulkan terjadinya konflik. Dalam pemanfaatan waktu beberapa pegawai yang tidak mau memanfaatkan waktu dengan baik, sehingga sering menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan, yang menyebabkan terhambatnya pekerjaan pegawai yang lain karena pekerjaan tersebut saling bersangkutan. Dalam hal kerjasama antara pegawai sudah cukup terjalin dengan baik tetapi terkadang masih terjadi perselisihan karena adanya perbedaan kualitas dan kuantitas setiap pegawai sehingga menyebabkan beberapa kinerja pegawai masih kurang optimal. Serta masih kurangnya komunikasi dan perbedaan individu antar pegawai sering kali menimbulkan perselisihan-perselisihan serta konflik antar individu selama waktu bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu 2 (dua) bulan, yaitu bulan Februari-Maret 2020 bertempat di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gorontalo.

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian deskriptif kausal. Dalam penelitian kuantitatif, semua pengumpulan, penafsiran data, dan penarikan kesimpulan dari penelitian berupa angka.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Alasan utama menggunakan penelitian *eksplanatory research* ini karena peneliti akan melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel-variabel yang diteliti yaitu konflik (X) dan kinerja pegawai (Y).

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri adalah:

1. Observasi
   Observasi merupakan metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung, atau suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap suatu obyek dalam suatu periode tertentu dan mengadakan pencatatan secara sistematis tentang hal-hal tertentu diamati.
2. Angket/Kuisioner
   Merupakan metode dengan memberikan sejumlah daftar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada seluruh responden.
3. Dokumentasi
   Merupakan metode yang langsung dilakukan dengan cara mengumpulkan keterangan-keterangan yang dapat diperoleh dari dokumen di Kantor Satuan

Polisi Pamong Praja Kota Gorontalo.

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2009).

1) Validitas

Untuk menguji validitas instrument apakah mengukur apa yang hendak diukur dipergunakan validitas konstruk. Instrument disusun berdasarkan teori yang relevan, kemudian dikonsultasikan kepada para ahli untuk diminta pendapatnya tentang instrument yang telah disusunitu. Suatu instrument baru dapat dikatakan valid bila memiliki koefisien korelasi dari masing-masing item memiliki nilai >0,3 pada a = 0,05 (Sugiyono, 2009).

2) Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mengetahui apakah alat ukur itu reliable atau tidak diuji dengan metode *Alpha Cronbach* (Gujarati, 2003). Menurut Malhotra (2006) jika koefisien *Alpha* menunjukkan >0,6, maka dapat dikatakan bahwa item-item dalam kuesioner tersebut adalah reliable.

3) Analisis Regresi Sederhana

Hasil Pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan model analisis regresi berganda dengan rumus :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

bX: Koefisien regresi untuk variabel X

e : Standar error

b. Koefisien Regresi

Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh antara variabel-variabel tersebut maka dihitung koefisien korelasi berganda (r) yang rumusnya adalah :

$$r = \frac{n\sum xy - \left(\sum x\right)\left(\sum y\right)}{\sqrt{\left\{n\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2\right\}\left\{n\sum y^2 - \left(\sum y\right)^2\right\}}}$$

Dimana :

- Bila r = 0 atau mendekati 0, pengaruh antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.
- Bila r = +1 (plus 1) atau mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel adalah positif dan sangat kuat.
- Bila r = -1 atau mendekati minus satu (-1), maka korelasi antara variable adalah negatif dan sangat kuat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pertanyaan dengan skor totalnya.

Terdapat dua variabel penelitian yakni variabel Konflik (X) yang memiliki 8 pertanyaan dan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki 6 pertanyaan dan disebarkan ke responden yang berjumlah 70 orang.

Dari daftar pertanyaan yang berjumlah 14 pertanyaan telah diuji validitasnya, sehingga pengujian dapat dilanjutkan. Hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap item-item pertanyaan dari setiap variabel penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Hasil Uji Validitas Konflik (X)

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Konflik (X)

Korelasi antara	Corrected Item-Total Correlation	Ket
X1 dengan Total	0.532	Valid
X2 dengan Total	0.719	Valid
X3 dengan Total	0.596	Valid
X4 dengan Total	0.592	Valid
X5 dengan Total	0.509	Valid
X6 dengan Total	0.622	Valid
X7 dengan Total	0.561	Valid
X8 dengan Total	0.578	Valid

Sumber data : Hasil olahan data 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan sebanyak 8 item yang diajukan kepada responden adalah valid, dimana mempunyai nilai korelasi yang lebih besar daripada nilai kritisnya. Suatu *instrument* baru dapat dikatakan valid bila memiliki koefisien korelasi dari masing-masing item memiliki nilai >0,3 pada a = 0,05 (Sugiyono, 2008).

2) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Korelasi antara	Corrected Item-Total Correlation	Ket
Y1 dengan Total	0.579	Valid
Y2 dengan Total	0.541	Valid
Y3 dengan Total	0.674	Valid
Y4 dengan Total	0.568	Valid
Y5 dengan Total	0.559	Valid
Y6 dengan Total	0.514	Valid

Sumber data : Hasil olahan data 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan sebanyak 6 item yang diajukan kepada responden adalah valid, dimana mempunyai nilai korelasi yang lebih besar daripada nilai kritisnya. Suatu *instrument* baru dapat dikatakan valid bila memiliki koefisien korelasi dari masing-masing item memiliki nilai >0,3 pada a = 0,05 (Sugiyono, 2008).

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Konflik (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	8

Sumber data : Hasil olahan data 2020

Hasil pengujian reliabilitas variabel Konflik (X) dengan ukuran sampel sebanyak 70 responden dan butir pertanyaan sebanyak 14, diperoleh nilai sebesar 0.965 yang lebih tinggi dari persyaratan yang harus dilalui yaitu < 0,6. Maka hasil data angket memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya. Hal ini berarti pengukuran dengan pengumpulan data yang dilakukan dapat memberikan hasil yang

konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap obyek yang sama.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	6

Sumber data : Hasil olahan data 2020

Hasil pengujian reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan ukuran sampel sebanyak 70 responden dan butir pertanyaan sebanyak 14, diperoleh nilai sebesar 0.965 yang lebih tinggi dari persyaratan yang harus dilalui yaitu < 0,6. Maka hasil data angket memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya. Hal ini berarti pengukuran dengan pengumpulan data yang dilakukan dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap obyek yang sama.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.764	10.945		.253	.802
	Stres_Kerja	.246	.113	.375	2.180	.038

Sumber: Olahan data, 2020

Berdasarkan data diatas, diperoleh persamaan perhitungannya adalah Y = 2.764 + 0.246X. Berdasarkan model persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2.764, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Pegawai sebesar 2.674. Koefisien regresi variabel Konflik sebesar 0.246 menyatakan bahwa apabila Konflik bertambah sebanyak 1% (asumsi), maka nilai Kinerja Pegawai bertambah sebesar 0.246. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Konflik (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah Positif

5. Koefisien Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, sekaligus mengetahui tingkat hubungannya, apakah termasuk kategori sedang, erat atau kategori sangat sempurna.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Konflik	Kinerja_Pegawai
Konflik	Pearson Correlation	1	.375*
	Sig. (2-tailed)		.038
	N	70`	70
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.375*	1
	Sig. (2-tailed)	.038	
	N	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Olahan data (2019)

Berdasarkan data diatas, didapatkan nilai signifikasi sebesar 0.038 (Sig.2-tailed) lebih kecil dari nilai signifikasi 0.05, hal ini menunjukkan bahwa Konflik berkorelasi dengan Kinerja Pegawai. Selanjutnya pada

derajat hubungan antar variabel didapatkan nilai pearson correlation sebesar 0.375, hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang rendah antara variabel Konflik dengan Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Penelitian bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh Konflik terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gorontalo. Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Pegawai diperoleh melalui hasil studi konfirmatif yang dilakukan terhadap sturuktur hubungan antara Konflik dengan Kinerja Pegawai. Untuk mencapai tujuan studi ini maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah melakukan pengujian terhadap indikator yang valid dan reliabel, mengukur indikator dari variabel yang diwakilinya. Setelah ditemukan variabel yang memiliki indikator-indikator yang valid dan reliabel, langkah selanjutnya adalah melakukan pengukuran model untuk menemukan model yang benar-benar mendekati realitas dilapangan.

Langkah yang dilakukan untuk menemukan model yang sesuai dan signifikan mendekati realitas dilapangan dapat diperoleh melalui pengujian atas hipotesis yang diajukan. Hipotesis tersebut adalah: Diduga Konflik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gorontalo.

Mangkunegara (2001) Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, orang dengan kenyataan apa yang diharapkan. Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Penyebab-penyebab konflik antara lain : 1. Komunikasi: salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti, atau informasi yang mendua dan tidak lengkap, serta gaya individu *manager* yang tidak konsisten. 2. Struktur: pertarungan kekuasaaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya yang terbatas, atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka. 3. Pribadi: ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi Pegawai dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.

Dalam kehidupan organisasi, pendapat tentang konflik dapat dilihat dari 3 sudut pandang, yaitu: 1. Pandangan tradisional, berpendapat bahwa konflik merupakan sesuatu yang di inginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi. 2. Pandangan perilaku, berpendapat konflik merupakan suatu kejadian atau peristiwa yang biasa terjadi dala m kehidupan organisasi, yang bisa bermanfaat (konflik fungsional) dan bisa pula merugikan organisasi (konflik disfungsional). 3. Pandangan Interaksi, berpendapat bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat terhindarkan dan sangat diperlukan bagi pemimpin organisasi.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja, hasil kerja tentunya harus sesuai

dengan persyaratan atau aturan yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Simamora (2004:327) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan sebagaimana oleh Simamora di atas, berupa fisik maupun nonfisik.

Hasil analisis yang dilakukan dengan bantuan SPSS menunjukkan besarnya pengaruh variabel Konflik (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,038, hal ini menunjukkan bahwa nlai probablitas yang diperoleh lebih kecil dari taraf signifikansi atau 0,000 < 0,05. Sedangkan melalui pengujian dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikasi α = 0.05 dan derajat kebebasan (dk) n-2 atau 70-2 = 68. Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 1.669 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan nilai sebesar 2.184, hal ini berarti bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}. Hal tersebut menunjukkan bahwa Konflik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Konflik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gorontalo terbukti.

Penelitian ini selaras dengan peneitian yang dilakukan oleh Yesi Faradita (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kantor Pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik Indo di Bontang, dimana hasil penelitian yang diperoleh Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diketahui bahwa t hitung lebih besar dari t table yaitu 13.024>2.009 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai a = 5% (0,05). Hal ini berarti konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, sehingga hipotesis ditolak dan diterima.

Demikian juga penelitian selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sigit Prasetiyo (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening.* Berdasarkan hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% diperoleh kesimpulan: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,49 dan t hitung (4,808) > t tabel (1,667); (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai r sebesar 0,437 dan t hitung (4,148) > t tabel (1,667); (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemiminan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai r sebesar 0,282 dan t hitung (2,510) > t tabel (1,667); (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai r sebesar 0,284 dan t hitung (2,532) > t tabel (1,667); (5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai r sebesar 0,364 , dan t hitung (3,339) > t tabel (1,667) pada taraf signifikansi 5%; (6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dengan nilai r sebesar 0,383 dan t hitung (2,0834) > t tabel

(1,667); (7) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dengan nilai r sebesar 0,39 dan t hitung (2,07021) > t tabel (1,667).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Konflik terhadap kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gorontalo, hal ini dibuktikan melalui uji statistik didapatkan nilai siginifikasi sebesar 0.038 lebih kecil dari α 0.05.
2. Konflik mempunyai pengaruh dan atau hubungan positif terhadap kinerja Pegawai.

Saran

Memperhatikan hasil kesimpulan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gorontalo kiranya dapat memperhatikan Konflik sebagai salah satu faktor dalam menghambat kinerja Pegawai.
2. Konflik sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Pegawai dalam berkinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, dkk. 2009. Perilaku keorganisasian. Edisi 2. Graham Ilmu.

Cumming, P.W. 2000. Open Mangement : Guides to Succesjul Practice, New York : Amacon

Gujarati, Damodar. 2003, Ekonometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001.

Malhotra, Naresh K. 2009. Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan jilid 1. Jakarta: PT Indeks.

Robbins, Walton dan Dutton. Perilaku Organisasi dan Pesikologi Pesonalia, Jakarta. PT. Rineka Cipta.

Siagian, P, Sondang. 1991:305. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sigit Prasetiyo. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja

Simamora Henry. 2004, Manajemen Sumberdaya Manusia, STIE, YKPN, Yogyakarta.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Administrasi. Bandung. Alfabeta.

Wijono, Sutarto. 2010. Psikologi dan Organisasi : Predana Media Group, Jakarta

Yesi Faradita. 2017. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kantor Pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik Indo di Bontang