

Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep

Yuliandari[✉], Sofyan Hamid Indar², Muhammad Saleh R³

¹Mahasiswa, Prodi Manajemen, STIE Amkop Makassar, Indonesia

^{2,3}Dosen, Prodi Manajemen, ITB Nobel, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besar pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai, dimana penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 45 orang pegawai dengan metode analisis regresi sederhana. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja pegawai terlihat dari nilai hasil regresi sederhana $Y = 7,772 + 0,707X$. Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi dan Thitung ditemukan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.564 yang mengandung arti bahwa pengaruh Manajemen Konflik (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 56,4%. Sedangkan berdasarkan Thitung pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ dan $df = 45 - 2$ yakni 43, dimana Thitung > Ttabel atau $7.462 > 2.0166$ hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yaitu ada Pengaruh antara Manajemen Konflik (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci: *Manajemen Konflik, Kinerja Pegawai*

Copyright (c) 2024 Yuliandari

✉ Corresponding author :

Email Address : yuliandariandaa@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu tumpuan utama yang dibutuhkan suatu instansi dalam menjalankan kegiatan operasional untuk pencapaian tujuan tertentu. Oleh karena itu pengelolaan kualitas sumber daya manusia perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Pada dasarnya instansi pasti mengharapkan sumber daya manusia yang dapat berkinerja baik. Sikap dan perilaku sumber daya manusia merupakan gambaran dari tingkat kinerja mereka. Tercapainya tujuan organisasi menjadi visi seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi.

Setiap organisasi atau instansi didalamnya pasti terjadi interaksi antara satu dengan lainnya. Setiap pegawai memiliki karakter, pola pikir, kreativitas yang berbeda-beda, sehingga tidak menutup kemungkinan terjadi persaingan atau percekocokan dalam bekerja yang dapat menimbulkan masalah bagi yang bersangkutan maupun bagi instansi, jika masalah tersebut dibiarkan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam instansi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, diperlukan sebuah tindakan efektif dan efisien yang harus dilakukan oleh sebuah instansi untuk mengelola dan menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi yang disebut dengan manajemen konflik.

Sehubungan hal tersebut, menurut Wirawan (2013 : 129) Manajemen konflik merupakan proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik yang terjadi sehingga menghasilkan resolusi yang di inginkan. Salah satu faktor positif dari sebuah konflik menurut Wirawan (2013:110) adalah dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep pertama kali terbentuk Sehubungan dengan pelaksanaan Otonomi Daerah secara efektif 1 Januari 2001, sesuai Undang-Undang No.22 tahun 1999 tentang kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonomi. Departemen Tenaga Kerja Kabupaten Pangkep secara resmi bergabung dengan Pemerintahan Kabupaten Pangkep dengan nama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pangkep berdasarkan Perda Kabupaten Pangkep tahun 2004 tentang pembentukan susunan organisasi dan Tata Kerja serta Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pangkep. Kemudian sejak tahun 2008 hingga 2016, Dinas Tenaga Kerja bergabung dengan Dinas Sosial menjadi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja, baru kemudian di tahun 2017 Dinas Tenaga Kerja berdiri sendiri berdasarkan Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 76 Tahun 2016 Tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang mana Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang tenaga kerja di Kabupaten Pangkep yang terdiri atas dua bidang, yakni Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek serta Bidang Pelatihan dan Penempatan Kerja.

Kinerja pegawai adalah sebuah tolak ukur yang dijadikan acuan untuk melihat tingkat keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam pencapaian tujuan berdasarkan visi dan misi. Kinerja instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak sebuah instansi.

kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kristanti dan Pangastuti, 2019: 31).

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai. Setiap instansi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi sebuah permasalahan yang masih selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui apa saja faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja. Salah satunya adalah kemampuan Intelektual, yang didukung oleh kemampuan menguasai diri, mengelola diri, dan kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.

Konflik yang terjadi antar pegawai dapat mengakibatkan hadirnya hambatan bagi pegawai untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sehingga kinerja pegawai dapat menurun. Untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai, kehadiran manajemen konflik sangat dibutuhkan karena manajemen konflik

merupakan salah satu cara mengoptimalkan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai dapat maksimal. Melalui manajemen konflik pegawai dapat mengetahui apa arti penting sebuah komunikasi yang baik dan selalu memahami perbedaan-perbedaan serta kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak mungkin bisa diselesaikan sendiri serta dapat menjadi pelajaran bagi pegawai untuk selalu berkembang.

H : Terdapat Hubungan antara Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep. Penelitian ini direncanakan akan berlangsung selama bulan Juli - Agustus 2022. Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten yang berjumlah 45 Orang yang akan memberikan data dan keterangan terkait dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 sampel sehingga r tabel adalah 0.2940 (Junaidin, 2010). Oleh karena itu dilakukan perbandingan pada r hitung dan r tabel.

Jika r hitung $>$ r tabel akan bernilai positif, maka variabel dinyatakan valid.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel dinyatakan tidak valid.

Maka hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai pada kuesioner dalam penelitian ini dapat di perhatikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Manajemen Konflik (X)	X.1	0.886	0.2940	Valid
	X.2	0.869	0.2940	Valid
	X.3	0.873	0.2940	Valid
	X.4	0.838	0.2940	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.744	0.2940	Valid
	Y.2	0.729	0.2940	Valid
	Y.3	0.714	0.2940	Valid
	Y.4	0.575	0.2940	Valid
	Y.5	0.718	0.2940	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Spss 20. 2022

Berdasarkan data tabel 4.1 hasil uji validitas variabel Manajemen Konflik dan Kinerja Pegawai, bahwa nilai semua item pernyataan lebih besar dari r tabel yaitu, 0.2940 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan penelitian diatas dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dalam penelitian ini.

Suatu instrumen penelitian dikatakan realibel apabila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam kurun waktu yang berbeda, tetapi masih menunjukkan kekosistenan atau sejauh mana instrumen penelitian ini diandalkan.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan cronbach alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60 - 1$ maka kuesioner dikatakan reliable, sebaliknya jika kurang dari nilai cronbach alpha maka reabilitas disebut tidak reliable. Hasil uji reabilitas dengan teknik cronbach alpha dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Constanta	N Of Items	Keterangan
Manajemen Konflik (X)	0.888	0.60	4	Realible
Kinerja pegawai (Y)	0.725	0.60	5	Realible

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20. 2022

Berdasarkan data tabel 4.2 hasil uji reabilitas di atas, disimpulkan bahwa semua variabel memiliki cronbach alpha > 0.60 sehingga semua indikator memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Deskripsi Statistik Variabel Manajemen Konflik (X)

Manajemen Konflik adalah bagaimana pengelolaan sebuah konflik yang terjadi sehingga dihasilkan sebuah resolusi yang diinginkan semua pihak. Manajemen Konflik dalam penelitian ini diukur dengan empat indikator yaitu: (X.1) Keterbatasan Sumber Daya, (X.2) Struktur Organisasi, (X.3) Komunikasi, (X.4) Perbedaan Individu.

1. Item pernyataan (X.1) : terdapat 1 responden memilih sangat tidak setuju (STS), 6 responden memilih kurang setuju (KS), 25 responden memilih setuju (S), 13 responden memilih sangat setuju.
2. Item pernyataan (X.2) : terdapat 1 responden memilih sangat tidak setuju (STS), 2 responden memilih tidak setuju (TS), 4 responden memilih kurang setuju (KS), 32 responden memilih setuju (S), 6 responden memilih sangat setuju.
3. Item pernyataan (X.3) : terdapat 1 responden memilih sangat tidak setuju (STS), 2 responden memilih tidak setuju (TS), 5 responden memilih kurang setuju (KS), 26 responden memilih setuju (S), 11 responden memilih sangat setuju.
4. Item pernyataan (X.4) : terdapat 1 responden sangat tidak setuju (STS), 1 responden memilih tidak setuju (TS), 4 responden memilih kurang setuju (KS), 21 responden memilih setuju (S), 18 responden memilih sangat setuju.

Deskripsi Statistik Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai yaitu hasil kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja Pegawai dalam penelitian ini diukur dengan empat indikator yaitu: (Y.1) Kualitas Kerja, (Y.2) Kuantitas, (Y.3) Ketepatan Waktu, (Y.4) Efektifitas, (Y.5) Kemandirian.

1. Item pernyataan (Y.1) : terdapat 1 responden memilih sangat tidak setuju (STS), 1 responden memilih tidak setuju (TS), 30 responden memilih setuju (S), 13 responden memilih sangat setuju.

2. Item pernyataan (Y.2) : terdapat 1 responden memilih sangat tidak setuju (STS), 4 responden memilih tidak setuju (TS), 17 responden memilih kurang setuju (KS), 22 responden memilih setuju (S), 1 responden memilih sangat setuju.
3. Item pernyataan (Y.3) : terdapat 1 responden memilih sangat tidak setuju (STS), 2 responden memilih tidak setuju (TS), 1 responden memilih kurang setuju (KS), 33 responden memilih setuju (S), 8 responden memilih sangat setuju.
4. Item pernyataan (Y.4) : terdapat 10 responden memilih tidak setuju (TS), 19 responden memilih kurang setuju (KS), 13 responden memilih setuju (S), 3 responden memilih sangat setuju.
5. Item Pernyataan (Y.5) : terdapat 1 responden memilih sangat tidak setuju (STS), 2 responden memilih kurang setuju (KS), 19 responden memilih setuju (S), 23 responden memilih sangat setuju.

Pengaruh Manajemen Konflik (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep.

Manajemen konflik adalah serangkaian proses strategis berupa langkah-langkah dalam mengendalikan, mengelola, dan menyelesaikan konflik yang terjadi untuk mencapai resolusi yang diinginkan semua pihak. Pengaruh yang ditimbulkan dapat berdampak positif maupun negatif seperti yang tertera pada kajian teori.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep. Dengan ini peneliti menemukan adanya bentuk pengaruh berdasarkan hasil karakteristik responden sebanyak 45 orang dilihat dari tingkat jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, pangkat/golongan, dan lama bekerja.

Analisis data terdapat Pengaruh Antara Manajemen Konflik terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep yaitu 56,4% sehingga dikategorikan berpengaruh kuat.

Hasil ini sejalan dengan pernyataan yang dinyatakan oleh Ade Florent dalam Jimsullatif (2016) bahwa manajemen konflik merupakan cara yang dilakukan pemimpin dalam menstimulasi konflik, mengurangi konflik, dan menyelesaikan konflik untuk meningkatkan kinerja individu serta produktivitas instansi.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep, berdasarkan hipotesis dan hasil analisis yang dilakukan seperti analisis regresi sederhana diperoleh $Y = 7,772 + 0.707X$, ini menunjukkan bahwa Manajemen Konflik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep.

Hasil perhitungan statistik yang juga menunjukkan bahwa Nilai Thitung > dari pada nilai Ttabel variabel manajemen konflik dan kinerja pegawai adalah $7.462 > 2.0166$ (Junaidin, 2010) dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang artinya berada dibawah 0.05 sehingga menunjukkan bahwa Manajemen Konflik memiliki pengaruh yang kuat berdasarkan hasil dari perhitungan statistik yang artinya uji hipotesis dinyatakan diterima karena memiliki pengaruh antara variabel X dan Y.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh Antara Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik

pengelolaan manajemen konflik yang ada maka semakin baik pula kinerja pegawai. Sehingga dinyatakan pula uji hipotesis dinyatakan dapat diterima.

Referensi:

- Ade Florent, S. (2010). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Medan. Skripsi. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta
- Asiah, St. (2017). Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi. Surabaya : Pustaka Cendekia
- Bintoro & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Cetakan Pertama). Gava Media.
- Dinas Ketenagakerjaan. (2021). Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep 2021 – 2026. Pangkep : Dinas Ketenagakerjaan.
- Ekawarna. (2018). Manajemen Konflik dan Stres (Cetakan Pertama). Jakarta Timur : Bumi Aksara
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Ed.9 Cet.9). Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Halawa, O., Maria Gusmão de Oliveira. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional, E., & Program Doktor Ilmu Lingkungan, I. (2021). Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Citra Keluarga Baru. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 6(2). 1159 – 1165
- Hasil Output SPSS 20. Diakses pada Tanggal 18 Agustus 2022.
- Humaidi, M. A. & Musliadi. (2022). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan. Jurnal Kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam. 4(1). 1-10. <https://doi.org/10.47435/retorika.v3i1.577>
- Jenderal, U., & Yani, A. (2019). Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi View project Biogas Project View project Wahyu Hidayat. <https://www.researchgate.net/publication/348809689>
- Jimsullatif. (2016). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Dharma Utama Batu. Skripsi. Malang : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/5706>
- Junaidi. (2010). Tabel r (d.f = 1 – 200). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi. <https://www.academia.edu/12433531/Tabelr>
- Junaidi. (2010). Tabel t (d.f = 1 - 200). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi. <https://repository.unja.ac.id/id/eprint/209>
- Kristanti, D & Pangastuti, R. L. (2019). Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Pegawai Bagian Produksi. Surabaya : Media Sahabat Cendekia.
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cet.6). Bandung : Refika Adhitama.
- Mendrofa, Y., & Zalukhu, Y. (2021). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Komunikasi Dan Informatika Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli. Jurnal Pembnas. 92 – 104. <http://ejournal.stiepembnas.ac.id>
- Munazira. (2020). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kab. Sinjai. Skripsi. Sinjai Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai. <http://repository.iaimsinjai.ac.id/id/eprint/394>
- Novia, R., dkk. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung : Widana Bhakti Persada Silaen.
- Nurmianti. (2022). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa. Skripsi. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar. <https://digilib.unismuh.ac.id/dokumen/detail/23972/>
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Pendidikan (Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta.

- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : CV. Alfabeta.
- Surat Edaran Manteri Dalam Negeri. (Nomor 130/13988/SJ). Surat Edaran Manteri Dalam Negeri Nomor 130/13988/SJ Tentang Penyederhanaan Birokrasi Pada Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota Tahun 2019.
- Wahyudi & Hidayat, W. (2019). Manajemen Konflik dan Stress dalam Organisasi (2 ed). Bandung : CV. Alfabeta.
- Wibowo. (2016) Perilaku dalam organisasi (2end ed). Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2013). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : Salemba empat.