

PENGARUH KONFLIK DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ONOLALU KABUPATEN NIAS SELATAN

REAKSI ZAGOTO

ABSTRAK

Dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah tentunya terdapat suatu pertikaian, pertentangan antara beberapa orang atau sekelompok orang, tidak adanya kerjasama. Hal tersebut tidak sesuai dengan cita-cita adanya keselarasan, keseimbangan dan keseriusan. Banyak orang tidak mau berkonflik dengan orang lain, karena konflik menimbulkan musuh. Tetapi ketika konflik itu timbul dalam kantor, organisasi atau instansi pemerintah, di sinilah relevansinya fungsi seorang pemimpin untuk bisa mengatasi konflik yang tidak disenangi tetapi bisa timbul sewaktu-waktu. Dari hasil estimasi yang dilakukan maka variabel konflik dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai $(6.478) > (1,699)$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka diterima dan ditolak, artinya variabel konflik Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 54 Kemudian variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai $(3.380) > (1,699)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,002, 0,05$ maka keputusannya adalah diterima dan ditolak dengan arti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Variabel konflik dan variabel kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai $41.365 > 3.33$ pada df numerator 3, df dominator 29 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Artinya bahwa semua variabel bebas (konflik dan kepemimpinan) mampu menjelaskan variabel bebas () dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%. Koefisien determinasi () sebesar 0.754 (75.4%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 75.4% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel – variabel bebas (konflik dan kepemimpinan) sedangkan sisanya 24.6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Konflik, Kepemimpinan, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau instansi didirikan dengan berbagai macam tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai apabila manajemen dapat mengelola, menggerakkan, dan menggunakan sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia, secara efektif dan efisien. Bagian yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah manusia sebagai sumber daya utama. Dalam suatu organisasi dibutuhkan kepemimpinan yang baik untuk menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia tersebut agar dapat bekerja secara maksimal, meskipun naluri dan tingkat nalar manusia tersebut berbeda-beda.

Konflik dalam organisasi juga merupakan ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Hal tersebut dapat terjadi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Konflik dapat diselesaikan dengan metode *Konsensus*, dimana pihak-pihak yang sedang bertentangan bertemu bersama untuk mencari penyelesaian terbaik masalah mereka, dan bukan mencari kemenangan

sesuatu pihak. Metode *Konfrontasi*, dimana pihak yang saling berhadapan menyatakan pendapatnya secara langsung satu sama lain, dan dengan kepemimpinan yang terampil dan kesediaan untuk menerima penyelesaian konflik. Kemudian dengan penggunaan tujuan-tujuan yang lebih tinggi yaitu dengan penyelesaian konflik bila tujuan tersebut disetujui bersama.

Dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah tentunya terdapat suatu pertikaian, pertentangan antara beberapa orang atau sekelompok orang, tidak adanya kerjasama. Hal tersebut tidak sesuai dengan cita-cita adanya keselarasan, keseimbangan dan keseriusan. Banyak orang tidak mau berkonflik dengan orang lain, karena konflik menimbulkan musuh. Tetapi ketika konflik itu timbul dalam kantor, organisasi atau instansi pemerintah, di sinilah relevansinya fungsi seorang pemimpin untuk bisa mengatasi konflik yang tidak disenangi tetapi bisa timbul sewaktu-waktu.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan selalu memberikan kesan dan daya tarik yang kuat bagi setiap orang, dan juga untuk mengarahkan keinginan, dan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan si pemimpin. Kepemimpinan merupakan setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi.

Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, karyawan sebagai individu dalam organisasi wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan kemampuan dan keahlian dari setiap karyawan serta adanya motivasi yang kuat yang memacu semangat kerja karyawan. Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur, seberapa baik karyawan menjalankan tugas dan pekerjaan yang dibebankan organisasi atau instansi pemerintah.

Berdasarkan informasi yang diperoleh penulis bahwa terdapat ketidaksesuaian volume pekerjaan terhadap jumlah pegawai, menurut Anjab dan dkk (2014:3) berpendapat bahwa Volume kerja setiap unit kerja dapat diketahui berdasarkan dokumentasi hasil kerja yang ada, sedangkan norma waktu perlu ditetapkan dalam standar norma waktu baku, yang akan dijadikan faktor tetap dalam setiap melakukan analisis beban kerja, dengan asumsi-asumsi tidak terdapat perubahan yang menyebabkan norma waktu tersebut berubah. Masih terjadi kesalahpahaman dalam organisasi, hal ini di dukung oleh pendapat Anwar (2015:152) mengungkapkan bahwa seringkali timbulnya kesalahpahaman karena komunikasi yang dijalin tidak efektif yang di sebabkan kemampuan individu dalam berkomunikasi. Kepercayaan pimpinan yang masih kurang terhadap bawahan hal ini di dukung oleh teori, menurut Biden dkk (1997) dalam Irma (2013:5) mengungkapkan bahwa “pimpinan harus menaruh kepercayaannya kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas utama dan tambahan” dan Kemampuan pegawai yang masih kurang, hal ini di dukung oleh Anggraeni (2014:3) berpendapat bahwa pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan pengetahuan yang

memadai untuk mengerjakan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah menjalankan sesuatu pekerjaan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

TINJAUAN LITERATUR

Konsep Konflik

Menurut Killman dan Thomas dalam Rusdiana (2015:162) menyatakan bahwa “Konflik adalah kondisi terjadinya ketidakcocokan antarnilai atau tujuan yang ingin dicapai, baik yang ada dalam diri individu maupun dalam hubungannya dengan orang lain. Kondisi yang telah dikemukakan tersebut dapat mengganggu, bahkan menghambat tercapainya emosi yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja”.

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain mencapai tujuan dalam suatu situasi. Kepemimpinan dapat berlangsung dimana saja, begitu pula fokus kepemimpinan terhadap kemampuan seseorang memperoleh tindakan dari orang lain.

Konsep Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil penilaian untuk mengetahui tujuan akhir yang ingin dicapai oleh individu, kelompok maupun organisasi dan juga dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur tingkat prestasi atau kebijakan kelompok maupun individu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang analisis datanya dengan menggunakan angka-angka statistik yang bersifat asosiasi untuk mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih.

Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari keseluruhan objek yang mempunyai karakteristik tertentu.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini seluruh jumlah populasi dijadikan sampel penelitian berjumlah 32 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ini diperoleh secara langsung dari sumber utama melalui penyebaran angket kepada seluruh pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Data Variabel Penelitian

Penelitian ini tergolong penelitian kausal dengan metode penelitian deskriptif, bertujuan untuk menggambarkan dan memahami fenomena yang sebenarnya. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Objek dalam penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.

Penelitian ini menghubungkan antara 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja pegawai dengan 2 (dua) variabel bebas yaitu Konflik dan Kepemimpinan. Masing-masing variabel dituangkan dalam bentuk indikator dibuat butir pernyataan (instrument). Dari hasil yang diperoleh melalui butir

pernyataan, untuk variabel konflik sebanyak 10 item pernyataan, untuk variable kepemimpinan sebanyak 10 dan kinerja sebanyak 10 item pernyataan dengan responden sebanyak 30 pegawai.

Dalam mendeskripsikan setiap variabel penelitian adalah dengan membuat skala penilaian. Perhitungan mengenai skala penilaian adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Selanjutnya dapat dibuatkan skala penilaian untuk masing-masing pernyataan dengan terlebih dahulu berdasarkan skala likert. Untuk mendeskripsikan rata-rata hitung, standar deviasi serta nilai kemiringan (*skewness*) dan nilai kepuncakan (*kurtosis*) masing-masing variabel penelitian yakni dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak *Program SPSS 16.0 Windows Evaluation Version* dengan hasilnya sebagai berikut;

Deskripsi Variabel Konflik (X1)

Dari hasil olahan nilai skor total dan variabel Konflik (X1) maka dapat dideskripsikan bentuk data untuk mengetahui nilai statistik yaitu:

1. Rata-rata Hitung

Rata-rata hitung didapat dari jumlah seluruh nilai data dibagi dengan banyaknya data. Dari tabel di atas, didapat rata-rata hitung (*mean*) sebesar 44,69 dengan nilai *median* atau titik tengah diperoleh sebesar 45, berarti 50% data berada di atas 45 dan sisanya berada di bawahnya dengan nilai modus atau nilai yang paling banyak muncul yaitu 48.

2. Standar Deviasi

Standar deviasi adalah akar dari ragam, dimana ragam merupakan jumlah kuadrat dari selisih nilai observasi dengan rata-rata hitung dibagi banyaknya observasi. Pada tabel di atas diperoleh standar deviasi sebesar 3,92213

3. Kemiringan Kurva (*Skewness*)

Kemiringan kurva (*skewness*) berarti melihat miring tidaknya suatu kurva distribusi. Pada tabel di atas diperoleh *Skewness* sebesar -0,784 Dengan standar error sebesar 0,411 maka distribusi data tersebut adalah menceng kekanan $Sk > = 0$.

4. Keruncingan Kurva (*Kurtosis*)

Keruncingan kurva merupakan tingkat penggunungannya suatu distribusi. Dari hasil olahan di atas diperoleh α_4 sebesar -0,412 dengan standar error 0,809 maka data tersebut adalah platikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak mendatar dan ekornya relative pendek ($\alpha_4 < 3$).

Variable Kepemimpinan (X2) maka dapat dideskripsikan bentuk data untuk mengetahui nilai statistik yaitu:

1. Rata-rata Hitung

Rata-rata hitung didapat dari jumlah seluruh nilai data dibagi dengan banyaknya data. Dari tabel di atas, didapat rata-rata hitung (*mean*) sebesar 39,22 dengan nilai *median* atau titik tengah diperoleh sebesar 38, berarti 50% data berada di atas 38 dan sisanya berada di bawahnya dengan nilai modus atau nilai yang paling banyak muncul yaitu 43

2. Standar Deviasi

Standar deviasi adalah akar dari ragam, dimana ragam merupakan jumlah kuadrat dari selisih nilai observasi dengan rata-rata hitung dibagi banyaknya observasi. Pada tabel di atas diperoleh standar deviasi sebesar 4,44852

3. Kemirinan Kurva (*Skewness*)

Kemiringan kurva (*skewness*) berarti melihat miring tidaknya suatu kurva distribusi. Pada tabel di atas diperoleh *Skewness* sebesar -0,300 Dengan standar error sebesar 0,414 maka distribusi data tersebut adalah menceng kekiri $Sk < 0$.

4. Keruncingan Kurva (*Kurtosis*)

Keruncingan kurva merupakan tingkat penggunungannya suatu distribusi. Dari hasil olahan di atas diperoleh α_4 sebesar -0,726 dengan standar error 0,809 maka data tersebut adalah platikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak mendatar dan ekornya relative pendek ($\alpha_4 < 3$).

Deskriptif Kinerja (Y)

Variable Kinerja (Y) maka dapat dideskripsikan bentuk data untuk mengetahui nilai statistik yaitu:

5. Rata-rata Hitung

Rata-rata hitung didapat dari jumlah seluruh nilai data dibagi dengan banyaknya data. Dari tabel di atas, didapat rata-rata hitung (*mean*) sebesar 44,59 dengan nilai *median* atau titik tengah diperoleh sebesar 45, berarti 50% data berada di atas 45 dan sisanya berada di bawahnya dengan nilai modus atau nilai yang paling banyak muncul yaitu 49

6. Standar Deviasi

Standar deviasi adalah akar dari ragam, dimana ragam merupakan jumlah kuadrat dari selisih nilai observasi dengan rata-rata hitung dibagi banyaknya observasi. Pada tabel di atas diperoleh standar deviasi sebesar 4,49327

7. Kemirinan Kurva (*Skewness*)

Kemiringan kurva (*skewness*) berarti melihat miring tidaknya suatu kurva distribusi. Pada tabel di atas diperoleh *Skewness* sebesar -0,692 Dengan standar error sebesar 0,427 maka distribusi data tersebut adalah menceng kekiri $Sk < 0$.

8. Keruncingan Kurva (*Kurtosis*)

Keruncingan kurva merupakan tingkat penggunungannya suatu distribusi. Dari hasil olahan di atas diperoleh α_4 sebesar -1 dengan standar error 0,809 maka data tersebut adalah platikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak mendatar dan ekornya relative pendek ($\alpha_4 < 3$). Untuk mengetahui gambaran hasil olahan nilai total data variabel kinerja (Y) dapat di lihat pada gambar 4.3 dibawah ini.

Pengujian Instrumen Penelitian

Hasil pengolahan data yang merupakan pembuktian hipotesis akan sangat tergantung pada data yang akan dianalisis dan instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Ada 2(dua) konsep yang digunakan untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas data. Suatu hasil pengolahan data yang baik akan diperoleh jika data yang dikumpulkan

valid dan terpercaya. Uji validitas reliabilitas data akan dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan pengolahan data.

Uji Validitas Variabel Konflik (X1)

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel Konflik (x1) dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan nilai hasil pengolahan data dapat dilihat pada kolom *corrected Item-Total Correlation*.

Dengan jumlah responden uji coba sebanyak 10 pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan, maka didapatkan r tabel sebagai pedoman untuk menerima atau menolak butir dengan taraf signfikansi 0,05 yaitu sebesar 0,632 (r tabel dilihat pada lampiran 5) berdasarkan tabel 4.4 di atas, terlihat bahwa 10 butir pernyataan dinyatakan valid. Karena nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian, daftar pernyataan/kuesioner selanjutnya dapat dipergunakan untuk pengambilan data sampel di lapangan. Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas instrument untuk mendapatkan koefisien cronbach's alpha dalam mengetahui konsistensi alat ukur yang penulis gunakan.

Uji Reliabilitas Variabel Konflik (X1)

Hasil perhitungan reabilitas dapat diamati pada tabel 4.5 di bawah ini. Koefisien reliabilitas variabel Disiplin Kerja dengan jumlah butir valid 12 butir, di dapatkan reliabilitas sebesar 0,943. Nilai cronbach's alpha sebesar 0.882, sedangkan nilai r tabel sebesar 0,632. Dengan jumlah responden 10 diperoleh angka 0,632. Karena nilai cronbach's alpha > r tabel maka disimpulkan bahwa daftar pernyataan dari variabel Konflik terbukti reliable.

Uji Validitas Kepemimpinan (X2)

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel Kepemimpinan (X2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan nilai hasil pengolahan data dapat dilihat pada kolom *corrected Item-Total Correlation*. Tabulasi hasil uji coba angket penelitian dengan menggunakan alat bantu *SPSS 16,0 for windows evaluation version* dapat dilihat pada lampiran 3. Dengan jumlah responden uji coba sebanyak 10 pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan, maka didapatkan r tabel sebagai pedoman untuk menerima atau menolak butir dengan taraf signfikansi 0,05 yaitu sebesar 0,632 (r tabel dilihat pada lampiran 5) berdasarkan tabel 4.6 di atas, terlihat bahwa 10 butir pernyataan dinyatakan valid. Karena nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian, daftar pernyataan/kuesioner selanjutnya dapat dipergunakan untuk pengambilan data sampel di lapangan. Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas instrument untuk mendapatkan koefisien cronbach's alpha dalam mengetahui konsistensi alat ukur yang penulis gunakan.

Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X2)

Hasil perhitungan reabilitas dapat diamati pada tabel 4.7 di bawah ini. Koefisien reliabilitas variabel Prestasi Kerja dengan jumlah butir valid 10 butir, di dapatkan reliabilitas sebesar 0,961. Nilai cronbach's alpha sebesar 0.917, sedangkan nilai r tabel sebesar 0,632. Dengan jumlah responden 10 diperoleh angka 0,632. Karena nilai cronbach's alpha > r tabel maka disimpulkan bahwa daftar pernyataan dari variabel Kepemimpinan terbukti reliable

Uji Validitas Kinerja (Y)

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan nilai hasil pengolahan data dapat dilihat pada kolom *corrected Item-Total Correlation*

Tabulasi hasil uji coba angket penelitian dengan menggunakan alat bantu *SPSS 16,0 for windows evaluation version* dapat dilihat pada lampiran 3. Dengan jumlah responden uji coba sebanyak 10 pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan, maka didapatkan r tabel sebagai pedoman untuk menerima atau menolak butir dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,632 (r tabel dilihat pada lampiran 5) berdasarkan tabel 4.6 di atas, terlihat bahwa 10 butir pernyataan dinyatakan valid. Karena nilai r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian, daftar pernyataan/kuesioner selanjutnya dapat dipergunakan untuk pengambilan data sampel di lapangan. Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas instrument untuk mendapatkan koefisien cronbach's alpha dalam mengetahui konsistensi alat ukur yang penulis gunakan. Nilai cronbach's alpha sebesar 0.849, sedangkan nilai r tabel sebesar 0,632. Dengan jumlah responden 10 diperoleh angka 0,632. Karena nilai cronbach's alpha $>$ r tabel maka disimpulkan bahwa daftar pernyataan dari variabel Kinerja terbukti reliable

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan regresi sebagai model analisisnya. Oleh karena itu sebelum dilakukan estimasi data dengan menggunakan perangkat lunak SPSS maka harus dilakukan terlebih dahulu beberapa pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam membuat regresi. Uji ini perlu dilakukan agar hasil persamaan yang diperoleh nantinya akan baik dan tidak menyalahi aturan-aturan persamaan regresi sederhana.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data untuk semua variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *kolmogorov sminov* (K-S). jika hasil *kolmogorov sminov* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *kolmogorov sminov* menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. Sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal karena nilai *kolmogorof- sminov Z* sebesar 0,612 dan $\text{Asymp. sig. (2-tailed)} > 0,05$. Maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

Kemudian metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi dengan normal atau tidak yakni dengan melihat *normal probability* Modal regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal.

Uji multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kesalahan klasik yang menyebabkan adanya korelasi yang erat dimana variabel bebas. Korelasi yang erat antara variabel bebas akan menyebabkan hasil estimasi yang diperoleh akan jelek atau tidak dapat digunakan untuk memprediksi. Seharusnya, persamaan regresi adalah terbebas dari kesalahan multikolinearitas. Dalam menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi yaitu dengan melihat nilai VIF (*variance Inflation factor*) atau nilai tolerance.

Suatu persamaan yang tidak mengandung multikolinieritas apabila nilai VIF (*variance Inflation factor*) tidak lebih dari 10 atau nilai tolerance tidak kurang dari 0,1.

Sesuai dengan hasil *auput* diatas diperoleh nilai vif (*variance Inflation factor*) sebesar 0,1 dan nilai *tolerance* mendekati sebesar 0,10 untuk semua variable bebas dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variable bebas dalam model regresi. Karena vif mendekati angka 1 dan nilai TOL mendekati angka 1 maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Adanya heteroskedastisitas berarti ada varian variabel dalam model yang tidak sama (konstan) untuk mendeteksi ada atau tidak homoskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati *scatter plot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual kuadrat. Jika *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas dan jika *scatter plot* menyebar secara acak maka menunjukkan tidak ada masalah heteroskedastisitas.

tidak dapat terdapat adanya heteroskedastisitas. Karena Berdasarkan gambar di atas tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. ini berarti persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik suatu persamaan regresi sederhana dengan telah dipenuhinya asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan telah terpenuhi.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16,0 *for windows* dengan menguji regresi sederhana. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh bahwa variabel disiplin kerja

Uji t (Uji Parsial)

Mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri atas disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai dengan menggunakan uji parsial dan adapun hipotesis penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut.

$H_0 : \beta_1 \geq 0$ Artinya bahwa tidak ada pengaruh variabel Konflik terhadap Kepemimpinan dan Kinerja pegawai secara positif pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.

$\beta_1 < 0$ Artinya bahwa ada pengaruh variabel Konflik terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai secara positif pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.

Hasil pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut:

Variabel Konflik (X1)

Variabel Disiplin kerja dengan nilai t hitung 4,802 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t tabel sebesar 1,697. Dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.) pada *degree of freedom* (df) = 30 (dilihat pada lampiran). Dengan demikian variabel Konflik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Variabel Kepemimpinan dengan nilai t hitung 2,672 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t tabel sebesar 1,697. Dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.) pada *degree of freedom* (df) = 30 (dilihat pada lampiran). Dengan demikian variabel Konflik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.

Uji Simultan (Uji f)

Pengujian variable bebas secara bersama-sama terhadap variable terikat dilakukan dengan uji F dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%. Nilai F_{hitung} sebesar 17.453 dan nilai F_{tabel} sebesar 3.316 artinya bahwa semua variable bebas mampu menjelaskan variable terikat dengan kata lain variable bebas secara bersama-sama mempengaruhi variable terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil pengolahan data koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,546 (54,6%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 54,6% keragaman variabel terikat (Kinerja) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (konflik dan kepemimpinan) sedangkan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Analisis dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y=0,266+0,702X_1+0,344X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel terikat yang diprediksikan

b_0 = 0,266

b_1 = 0,702

b_2 = 0,344

X_2 = Variabel bebas

Berdasarkan persamaan linier di atas, maka koefisien regresi untuk (β_0) sebesar 0,266 adalah konstan merupakan nilai Kinerja ketika Konflik dan (β_1) sebesar 26,6 artinya setiap kenaikan sebesar 1 pada Konflik dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 26,6 satuan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (1,918) > t_{tabel} (1,697) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel Konflik (x) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Kemudian Uji hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 17,453 dan nilai F_{tabel} sebesar 4,18 pada df numerator 2, df dominator 29 pada = 5% (0,05). Artinya bahwa semua variable bebas mampu menjelaskan variable terikat dengan kata lain variable bebas secara bersama-sama mempengaruhi variable terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Konflik dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari hasil estimasi yang dilakukan maka variabel konflik dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai $(6.478) > (1,699)$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka diterima dan ditolak, artinya variabel konflik (Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 54
2. Kemudian variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukan oleh nilai $(3.380) > (1,699)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ maka keputusannya adalah diterima dan ditolak dengan arti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.
3. Variabel konflik dan variabel kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai $41.365 > 3.33$ pada df numerator 3, df dominator 29 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Artinya bahwa semua variabel bebas (konflik dan kepemimpinan) mampu menjelaskan variabel bebas () dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.
4. Koefisien determinasi () sebesar 0.754 (75.4%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 75.4% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel – variabel bebas (konflik dan kepemimpinan) sedangkan sisanya 24.6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga peneliti menyarankan kepada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan :

1. Pada Kantor Camat Onolalu, perlu membina hubungan kerjasama antara pegawai dalam pelaksanaan tugas sehingga tidak ada rasa iri dan rasa individual. Dengan demikian, tugas yang diberikan dapat dikerjakan senang hati.
2. Untuk Kantor Camat Onolalu dalam hal kepemimpinan agar bias memonitori pegawai sehingga kinerja pegawai lebih ditingkatkan lagi.
3. Perlu adanya peningkatan rasa percaya diri pada seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sehingga kinerja pegawai lebih maksimal.
4. Kepada peneliti selanjutnya, jika berminat melanjutkan penelitian ini sebaiknya meneliti factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan metode analisis yang berbeda dan sampel yang lebih banyak.