

**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI PUSKESMAS TELUKDALAM KABUPATEN NIAS
 SELATAN.**

Yonata Kristian Laia¹, alwinda manao², samanoi halowo fau³

Abstrak

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:18) bahwa “penelitian kuantitatif melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), Dengan demikian dapat diketahui bahwa sifat penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antar variabel tersebut. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dalam bentuk pernyataan kepada responden, dengan menggunakan kuesioner yang telah dipersiapkan terlebih dahulu. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan, hasil dari penarikan sampel yang telah dilakukan sebelumnya. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini digunakan alat bantu pengumpulan data berupa kuesioner. Adapun dalam kuesioner dibagi dalam 2 dimensi, yaitu: manajemen konflik dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Manajemen Konflik memiliki tanda yang positif dan signifikan. Ini berarti peningkatan nilai variabel Manajemen Konflik dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja Pegawai. Interpretasi dari persamaan tersebut di atas, terlihat bahwa: nilai konstanta (b_0) adalah sebesar 20,416. Nilai ini mempunyai arti bahwa apabila variabel Manajemen Konflik (X) bernilai nol, maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 20,416. Sedangkan nilai koefisien variabel Manajemen Konflik (b) adalah sebesar 1,545. Nilai ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan nilai variabel manajemen konflik (X) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,545 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Artinya, bahwa Manajemen Konflik yang tinggi akan menghasilkan Kinerja Pegawai yang tinggi pula.

Kata Kunci :Manajemen Konflik dan Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Dalam upaya menjalankan kegiatan organisasi, setiap instansi pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu instansi akan semakin tergantung pada kualitas sumberdaya

¹ Alumni Program Study Manajemen STIE Nias Selatan, (Yonataseep@gmail.com)

² Dosen Tetap STIE Nias Selatan, (Alwinda@gmail.com)

³ Dosen Tetap STIE Nias Selatan, (Samfau16@gmail.com)

manusia dan sumber daya fisik. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu instansi untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya instansi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, semangat kerja sangat penting karena dengan semangat kerja diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan sebagai suatu instansi pemerintah memerlukan personil yang memiliki kemampuan dan kinerja yang baik yang dapat mewujudkan tujuan instansi tersebut, sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan tepat waktu dan dengan hasil yang memuaskan. Manajemen konflik pada kenyataannya tidak selalu berakibat buruk dan tidak semua konflik pula berakibat baik. Kemunculan dampak positif konflik membutuhkan dukungan dari manajer untuk secara efektif mengelola konflik yang ada dalam organisasinya menurut Greenberg dalam Maulana(2011:24). Hal tersebut tentu akan memberikan keuntungan bagi perusahaan di bidang kinerja instansi. Manajemen konflik harus segera diselesaikan agar konflik tidak menimbulkan pengaruh yang sifatnya negatif dan tetap berada pada batas-batas kewajaran menurut Bragg dalam Maulana (2011:24). Proses tindak lanjut dari penyelesaian konflik tentu saja harus dilakukan dengan cepat dan bijaksana. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari terganggunya sistem kerja, suasana kerja dan yang terutama semangat kerja dari pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan, beberapa kesenjangan yang telah ditemukan sebagai berikut kinerja pegawai yang kurang efektif antar pimpinan dan bawahan, belum adanya semangat dalam meningkatkan suasana yang baik dalam bekerja, sering terjadi perbedaan pendapat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan tidak terciptanya kerja sama yang harmonis antar sesama pegawai.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimanakah pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan? Dengan demikian tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Penulisan makalah ini dibagi dalam lima bagian. Setelah bagian pendahuluan ini akan dijelaskan beberapa tinjauan literatur yang menjadi landasan teori dilakukannya penelitian.

Dengan demikian juga hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya. Pada bagian ketiga akan dijelaskan metode penelitian yang digunakan, sedangkan pada bagian empat akan dijelaskan temuan dalam penelitian ini. Beberapa kesimpulan dan saran akan menjadi bagian penutup makalah ini.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Manajemen Konflik

Menurut Wirawan (2010:5) manajemen konflik adalah "proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola pikir dan interaksi yang menghasilkan keluaran konflik."

Konsep Kinerja Pegawai

Menurut Husein Umar dalam Mangkunegara (2010:18) "membagi aspek-aspek penilaian kinerja berdasarkan mutu pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja."

Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai

Wahyudi (2006:47) menegaskan bahwa, "jika manajemen konflik dikelola secara sistematis dapat berdampak positif yaitu, memperkuat hubungan kerjasama, meningkatkan kepercayaan dan harga diri, mempertinggi kreativitas dan produktivitas."

Jenis-jenis yang Mempengaruhi Manajemen Konflik

Menurut Ade Florent (2010:15-17):

1. Manajemen konflik di dalam diri individu
2. Manajemen konflik antar individu di dalam organisasi yang sama
3. Manajemen konflik antar individu dengan kelompok
4. Manajemen konflik antar kelompok dengan organisasi yang sama
5. Manajemen konflik antar organisasi dalam bidang ekonomi

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Ade Florent (2010:145) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja pegawai, tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertainya yaitu:

1. Faktor kemampuan (*ability*)
2. Faktor motivasi
3. Faktor Konflik

Indikator Manajemen Konflik

Di bawah ini merupakan beberapa indikator dari manajemen konflik menurut Ade Floren (2010:9) adalah:

- a. Keterbatasan Sumber Daya
- b. Struktur Organisasi
- c. Komunikasi
- d. Perbedaan Individu

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Simamora dalam Lincyanata (2014:11) "Indikator adalah gambaran/ciri-ciri/ukuran yang menggambarkan status suatu situasi/kondisi/capaian terhadap sesuatu atau hasil." Sedangkan kinerja adalah ukuran kerja/ unjuk karya yang dihasilkan suatu kegiatan atau suatu proses. Jadi indikator kinerja adalah gambaran atau ciri-ciri serta ukuran yang menggambarkan status kinerja yang dihasilkan sesuatu kegiatan atau suatu proses.

Penelitian Terdahulu

Menurut penelitian yang di lakukan oleh Sofi Wulandari Ustomo yang di lakukan di PT. TASPEN. Berdasarkan hasil penelitian dan data yang telah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta terletak pada daerah baik (B), yang dapat diartikan 70,9% tingkat kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta, Berdasarkan hasil penelitian dan data yang telah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta sangat baik (SB), artinya manajemen konflik pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta sebesar 82,3%

Penelitian yang di lakukan Didi Darmawan dari sudut pandang pemimpin, kemampuan kepemimpinan yang harus dikembangkan oleh semua pemimpin dengan sepenuh hati adalah kemampuan untuk memimpin organisasi secara efektif dengan membangkitkan semangat kerja dari semua kekuatan sumber daya manusia, yang telah termotivasi untuk menghasilkan kinerja maksimal. Untuk itu, pemimpin perlu meningkatkan kompetensi dari setiap individu dalam memiliki keterampilan kerja yang efektif, agar bisa mencapai keunggulan dalam semua aspek kehidupan organisasi secara total. Semangat kerja yang tinggi hanya akan muncul ketika semua orang memiliki pengetahuan dan arah tujuan yang jelas dan sederhana. Merupakan tugas terpenting dari pemimpin untuk menjadi pembimbing dan penunjuk arah bagi perjalanan para karyawan dalam mencapai hasil kerja terbaik. Tanpa campur tangan pemimpin, maka dapat dipastikan para karyawan hanya akan sibuk dengan pola kebiasaan atau rutinitas kerja, yang bila dibiarkan terus hanya akan menghasilkan kebosanan dan penurunan gairah kerja secara drastis. Pemimpin harus memiliki kesadaran tentang pentingnya seorang pemimpin ditengah - tengah karyawannya sebagai penunjuk arah dan sekaligus sebagai motivator dalam upaya menjaga keutuhan gairah kerja untuk mencapai semua misi dan visi organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Palgunadi, Mansur M. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Manajemen Konflik dan Perubahan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh dengan membagikan kuesioner pada seluruh Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua. Metode analisis yang dipergunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis statistik parametris yaitu analisis regresi linear berganda, Uji t, Uji F dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua. Sedangkan variabel perubahan organisasi (X2) secara parsial sebagai variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua. Variabel manajemen konflik dan perubahan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua.

Penelitian yang dilakukan oleh Devi Rachtiyari, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik yang terdiri dari bersaing (X1), kolaborasi (X2), menghindari (X3), mengakomodasi (X4) dan kompromi (X5) terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Arjasa - Jember. Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Arjasa - Jember dengan jumlah sampel sebanyak 79 orang.

Rancangan penelitian yang dilakukan ini merupakan jenis penelitian eksplanatory, yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel – variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent, sehingga secara langsung atau tidak langsung hipotesis penelitian senantiasa dipertanyakan. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda, Uji F, Koefisien Determinasi Berganda Disesuaikan ($2R$) dan Uji t Hasil perhitungan dari analisis data regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel – variabel manajemen konflik berpengaruh pada kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Arjasa - Jember. Selain hal tersebut dapat diketahui pula bahwa dari hasil uji F ($df = 5; 73, N = 79, \alpha = 5\%$, tingkat kepercayaan 95%) diperoleh hasil nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($35,959 > 2,340$). Dari hasil Uji t, menunjukkan bahwa masing – masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, yaitu untuk variabel bersaing (X1) adalah sebesar 2,926 dan t tabel adalah sebesar 1,665, sehingga t hitung $>$ t tabel ($2,926 > 1,665$), untuk kolaborasi (X2) adalah sebesar 2,254 dan t tabel adalah sebesar 1,665 sehingga t hitung $>$ t tabel ($2,254 > 1,665$), untuk variabel

menghindar (X3) adalah sebesar 2,623 dan t tabel adalah sebesar 1,665, sehingga t hitung > t tabel (2,623 > 1,665), untuk variabel mengakomodasi (X4) adalah sebesar 3,507 dan t tabel adalah sebesar 1,665 sehingga t hitung > t tabel (3,507 > 1,665). Untuk variabel kompromi (X5) adalah sebesar 3,215 dan t tabel adalah sebesar 1,665 sehingga t hitung > t tabel (3,215 > 1,665). Selain itu dari hasil koefisien determinasi berganda disesuaikan, dilihat dari nilai Adjusted R Square dapat diketahui bahwa variabel – variabel manajemen konflik mempengaruhi variasi kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Arjasa - Jember sebesar 69,1 %. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel manajemen konflik berpengaruh baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Arjasa - Jember, terbukti kebenarannya. Sedangkan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa aspek pembentuk manajemen konflik yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah variabel kolaborasi (X2) tidak terbukti kebenarannya, karena yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah variabel mengakomodasi (X4).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian ini Bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kantor Pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik Indo di Bontang. Dalam penelitian ini menggunakan dua variable, yaitu variable konflik kerja (X) sebagai variable bebas. Variabel kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 responden. Untuk memperoleh data dalam bentuk statistik menggunakan software SPSS ver. 20. Hasil pengolahan data maka diperoleh hasil Persamaan Regresi yaitu $Y = 0,431 + 0,872$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 87,9 % dan koefisien determinasi sebesar 77,2%. 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 $\alpha = 5\%$ (0,05). Hal ini berarti konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ditolak dan diterima.

C. METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan analisis regresi sederhana, dengan alat bantu yang digunakan program *SPSS 15.0 For Windows Evaluation Version (Statistical Product and Service Solutions)*, yaitu suatu program komputer statistik yang mampu memproses data. Model regresi sederhana yang digunakan dinyatakan dalam bentuk matematika adalah sebagai berikut (Supranto 2009:185):

$$Y = f(X)$$

Atau

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- b = Parameter yang nilainya diestimasi
- X = Variabel Manajemen Konflik
- Y = Variabel Kinerja Pegawai
- ε = Error

Untuk menghitung a dan b dengan menggunakan metode kudrat terkecil dengan persamaan sebagai berikut Supranto (2009:186):

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$b = \frac{\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i / n}{\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2 / n} = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

keterangan:

- a : Konstanta
- b : Parameter
- \bar{Y} : Rata-rata nilai Y
- \bar{X} : Rata-rata nilai X
- n : Jumlah observasi

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Variabel Manajemen Konflik(X)

Tabel 4.1
Deskriptif Variabel Manajemen Konflik (X)

Statistics		
MANAJEMEN KONFLIK		
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		39,55
Median		40,00
Mode		40 ^a
Std. Deviation		3,604
Variance		12,985
Skewness		-,027
Std. Error of Skewness		,365
Kurtosis		-,654
Std. Error of Kurtosis		,717
Range		14

Minimum		32
Maximum		46
Sum		1661
Percentiles	25	37,00
	50	40,00
	75	42,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2020.

4.2.2 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.2

Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Statistics		
KINERJA PEGAWAI		
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		38,67
Median		40,00
Mode		40
Std. Deviation		4,812
Variance		23,154
Skewness		-,447
Std. Error of Skewness		,365
Kurtosis		-,594
Std. Error of Kurtosis		,717
Range		16
Minimum		30
Maximum		46
Sum		1624
Percentiles	25	36,00
	50	40,00
	75	42,50

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2020.

Uji Validitas Variabel Manajemen Konflik (X)

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel Manajemen Konflik (X) dapat dilihat pada tabel 4.3:

Tabel 4.3

Uji Validitas Manajemen Konflik (X)

No. Item Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r _{tabel}	Keterangan
1	0,984	0,632	Valid
2	0,974	0,632	Valid
3	0,974	0,632	Valid
4	0,848	0,632	Valid
5	0,820	0,632	Valid
6	0,894	0,632	Valid
7	0,976	0,632	Valid
8	0,888	0,632	Valid
9	0,837	0,632	Valid
10	0,811	0,632	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2020.

Uji Reliabilitas Manajemen Konflik (X)

Tabel 4.4

Reliability Statistics

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,731	10

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.5

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No. Item Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r _{tabel}	Keterangan
11	0,979	0,632	Valid

12	0,686	0,632	Valid
13	0,920	0,632	Valid
14	0,979	0,632	Valid
15	0,869	0,632	Valid
16	0,920	0,632	Valid
17	0,979	0,632	Valid
18	0,869	0,632	Valid
19	0,979	0,632	Valid
20	0,979	0,632	Valid

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.6

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	10

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2020

Uji Normalitas Data

Tabel 4.7

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MANAJEMEN KONFLIK	KINERJA PEGAWAI	Standardized Residual
N		42	42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39,55	38,67	,0000000
	Std. Deviation	3,604	4,812	,98772960
Most Extreme Differences	Absolute	,098	,157	,142
	Positive	,081	,107	,092
	Negative	-,098	-,157	-,142
Test Statistic		,098	,157	,142
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,011 ^c	,033 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 4.5

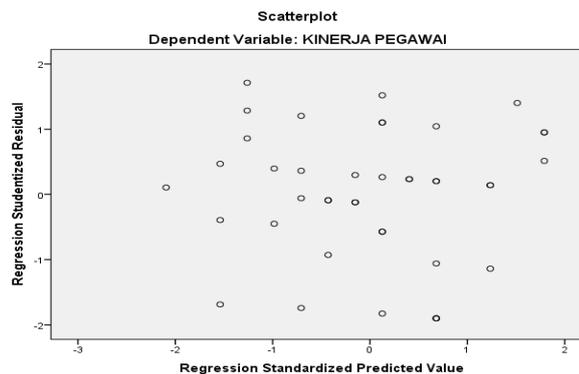
Normal Probability Plot



Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.6

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar 4.6 di atas diolah dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS22.0 for Windows, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas. Karena 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.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji parsial (uji t). Adapun hasil perhitungan statistik t sebagaimana yang tertera pada Tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients(a)

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,099	17,995		,617	,543
Manajemen Konflik	,483	,165	,526	2,923	,007

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2020.

Dengan Menggunakan Alat Bantu Spss 20.0 For Windows

Pada Tabel diatas, di peroleh t_{hitung} untuk variabel Manajemen Konflik (X) adalah sebesar 2,923 dan tingkat signifikan sebesar 0,007, sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 1,689. Karena nilai t_{hitung} (2,923) > t_{tabel} (1.689) dan tingkat signifikansi 0.007 < (0.05), artinya secara parsial variabel Manajemen Konflik (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Uji F (Simultan)

Pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji F dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%. Lihat tabel 4.9

Tabel 4.9
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	196,271	2	98,135	4,804	,016 ^b
Residual	551,596	27	20,429		
Total	747,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Manajemen Konflik

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2020.

Dengan Menggunakan Alat Bantu Spss 20.0 For Windows

$H_0 : \beta_i = 0$ artinya manajemen konflik (X) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

Dari tabel diatas menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $4,804 >$ nilai F_{tabel} sebesar 3.316 dengan df : (2-1) (42-2) pada df numerator 2, df deminator 28 pada $\alpha = 5\%$ (0,05). Artinya bahwa semua variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, dengan kata lain secara simultan variabel bebas (manajemen konflik) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

E. KESIMPULAN

Sebagaimana diketahui bahwa yang menjadi sasaran penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Adapun hipotesis penelitian yang diajukan adalah diduga ada pengaruh signifikan antara Manajemen Konflik terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatandan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hal ini dapat diuraikan kesimpulannya sebagai berikut:

1. Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Pegawai artinya manajemen konflik (X) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)
2. Model regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda positif. Ini berarti bahwa peningkatan variabel bebas (manajemen konflik) akan meningkatkan variabel terikat (kinerja pegawai) atau sebaliknya. Persamaan regresi linear $Y = 11,099 + 0,483 X$, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta sebesar 11,099 merupakan nilai variabel kinerja pegawai saat variabel manajemen konflik bernilai nol (0). Model regresi tersebut menunjukkan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga penulis menyarankan kepada:

1. Diharapkan kepada Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan meningkat dan menerapkan Manajemen Konflik yang tinggi dan bekerja dengan penuh tanggungjawab, sehingga pegawai yang disiplin tidak akan memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan di puskesmas, mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini memberikan kontribusi untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi mengenai pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Pegawai, seberapa kuat pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Ade Florent Toto Widiato Agus Jamaludin Feri. 2010 *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan* di PT. Paramita Bangun Sarana. Program Studi Pendidikan

Ekonomi Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial Universitas Indraprasta PGRI.
Volume 2 Nomor 4.

Ardana I Komang, Mujiati, Ni Wawayan dan Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suarsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ghozali, Sofi Wulandari Istomo. 2001. *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Haji Mas Agung. Jakarta.

Jhon Moreno Furqon Dwi Cahya 2018 *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderasi pada PTCiomas Adisatwa Tanjung Bintang*. Universitas Lampung Bandar Lampung.

Sofi Wulandari Ustomo. 2012 yang di lakukan di PT. TASPEM. Jakarat : Vol II

Sudarmanto Syaifuddin Fahmi. 2009 *Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kertanegara Malang Jl. Cengger Ayam 1 No.5 Malang.

Spss 22.0 For Windows.

Umar, Devi Rachtiyari. 2009. *Analisis Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Perkebunan Nusantara X Arjasa – Jember*. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Palgunadi, Mansur M. 2014 *Pengaruh Manajemen Konflik dan Perubahan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua*.

Lincyanata, Frisca, Sudarsi dan Apriono, Markus. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Masa Kerja terhadap Tingkat Upah dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Perak di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang*. *Artikel Ilmiah*.

Mangkunegara. 2010 *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan* pada PT. Pegadaian (Persero) Manado.

Mailiana. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bajarmasin. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Volume X; 123-134).

Marwanto. 2010. Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan BagianProduksi Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Eksis*. Volume VI; 1380- 1386).

Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

-----2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

-----2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.