

Pengaruh Konflik Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan

Ferniwati Zalogo¹, Paskalis Dakhi², Anskaria S. Gohae³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dimana nilai model regresi $Y = 9,872 + 0,702X_1 + 0,344X_2$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan dengan nilai F_{hitung} sebesar 17.453 > nilai F_{tabel} sebesar 3.316. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa konflik dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias.

Kata Kunci: Konflik, Kepemimpinan, Kinerja

A. PENDAHULUAN

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

Korespondensi Penulis

¹Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan, ferniwatalogo@gmail.com

²Dosen Tetap STIE Nias Selatan, paskalisdakhi@gmail.com

³Dosen Tetap STIE Nias Selatan, anskarias@gmail.com

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 keserasian. Sebagian lainnya 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 peneliti bahwa terdapat ketidaksesuaian volume pekerjaan terhadap jumlah pegawai, kepercayaan pimpinan yang masih kurang terhadap bawahan, masih terjadi kesalahpahaman dalam organisasi, dan kemampuan pegawai yang masih kurang.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengajukan judul penelitian **“Pengaruh Konflik Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.”**Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka

rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Konflik Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan atau tidak? Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh Konflik Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Konflik

Konflik merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Menurut Duha (2014:139) menyatakan bahwa Konflik adalah adanya ketidakpastian yang terjadi di dalam kelompok (individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok lain) akibat berlangsungnya suatu kejadian maupun dikarenakan pencapaian yang dicapai kelompok lain, membuat kelompok tersebut ingin menyamai pencapaian kelompok lain dengan cara-cara terpuji maupun dengan cara-cara yang bisa menimbulkan pertentangan dengan kelompok lain.

Kemudian menurut Killman dan Thomas dalam Rusdiana (2015:162) menyatakan bahwa Konflik adalah kondisi terjadinya ketidakcocokan antara nilai atau tujuan yang ingin dicapai, baik yang ada dalam diri individu maupun dalam hubungannya dengan orang lain. Selanjutnya menurut Robbins (2002) dalam Duha (2014) menyatakan bahwa Konflik adalah adanya konsep oposisi, keterbatasan, sumber daya, dan hambatan, serta asumsi adanya ketidaksesuaian kepentingan dan tujuan antara dua kelompok atau lebih.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Konflik merupakan pertentangan atau perbedaan yang terjadi dalam diri seseorang kepada pihak lain karena adanya ketidakcocokan dengan tujuan yang ingin dicapai sehingga menimbulkan emosi antara berbagai pihak yang bersangkutan, dan hal tersebut mengganggu kinerja masing-masing satu sama lain.

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. Menurut Thoah (2013:9) menyatakan bahwa "kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi kegiatan orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok". Kemudian menurut Robbins (2002) dalam Duha (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Selanjutnya menurut Fahmi (2012:15) menyatakan bahwa "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan,

mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Sedangkan menurut Handoko (2009:294) “Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran”.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan secara bersama-sama.

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. Menurut Tika (2010:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Selanjutnya menurut Duha (2014:215) “Kinerja dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu”. Selanjutnya menurut Tika (2010) bahwa Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu kegiatan atau pekerjaan seseorang atau kelompok untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan dimana ia bekerja dalam kurung waktu tertentu.

Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Pegawai.

Padadarnya konflik merupakan kondisi terjadinya ketidak sesuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku baik yang ada didalam diri individu, kelompok maupun organisasi, demikian pula peranan pemimpin di dalam mengatasi konflik, pemimpin mempunyai cara tersendiri untuk menyelesaikan konflik yang terjadi dalam organisasi. Menurut Bernard (2014) dalam Pangemanan (2016) mengatakan bahwa “terjadinya konflik dalam organisasi sebagai hasil kompetisi dan akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Kemudian menurut Psenicka, dkk (2004) dalam Rozalina (2013) menyatakan bahwa intra group konflik memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja, sedangkan konflik manajemen memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya menurut Faradita (2017) bahwa konflik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa konflik sangat berpengaruh erat terhadap kinerja seorang pegawai dalam organisasi atau tempat ia bekerja.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam organisasi, hal tersebut dapat tercapai dengan baik apa bila seorang pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Thoha (2015:121) “kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu”. Kemudian menurut Robbins (2015) dalam Ndruru (2018), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan “sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan”. Selanjutnya menurut Anoraga (2004) dalam Dakhi (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain”. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuan untuk mempengaruhi. Dengan kata lain kepemimpinan diartikan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi yang baik yang maupun tidak langsung dengan maksud megerakkan orang – orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh erat dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi atau tempat ia bekerja.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat kausal. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik pegawai Negeri Sipil maupun pegawai Honorer yang adapada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan sebanyak 32 pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai F_{hitung} sebesar 17.453 > nilai F_{tabel} sebesar 3.316 dengan df: $N-k-1$ ($32-1-1$)= 30, artinya bahwa konflik dan kepemimpinan secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan pada tingkat kepercayaan 95%. Penelitian ini dapat dilihat pada model regresi linier berganda yang termuat di uji *coeffsient* dapat dilihat di bawah ini sebagai berikut:

$$Y = 9,872 + 0,702X_1 + 0,344X_2$$

Inteprestasikan hasil persamaan regresi linier berganda dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (b_0)= 9,872 menunjukkan bahwa kinerja pegawai mampu dipengaruhi oleh konflik dan kepemimpinan pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.
2. Koefisien regresi konflik (b_1)= 0,702 menunjukkan bahwa konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan, karena jika nilai kepemimpinan naik 1% maka kinerja di pengaruhi sebesar 0,702.
3. Koefisien regresi kepemimpinan (b_1)= 0,344 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan, karena jika nilai kepemimpinan naik 1% maka kinerja di pengaruhi sebesar 0,344.

E. 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. Berdasarkan hasil penelitian konflik memperoleh nilai t_{hitung} 4.802 > t_{tabel} 1,697 pada df $N-1-1$ ($32-1-1$)=30. Jadi dapat disimpulkan bahwa konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.
2. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan memperoleh nilai 2.672 > t_{tabel} 1,697 dengan df $N-1-1$ ($32-1-1$)=30. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.
3. Berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 17.453 > nilai F_{tabel} sebesar 3.316 dengan df: $N-k-1$ ($32-1-1$)= 30, artinya bahwa konflik dan kepemimpinan secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan pada tingkat kepercayaan 95%.

DAFTAR PUSTAKA

- Dakhi, Riska Mardelina. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*. Telukdalam : Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Fahmi, Irham. 2012. Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta,cv.
- Faradita. 2017. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PAMAPERSADA. Nusantara. Jurnal Distrik Indo. Vol. 5.
- Hafni, Musliadi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bengkel PT. Agung Toyota Sutomo Pekanbaru. *Jurnal PI KURS*.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Pangemanan, Marchell dkk. 2016 Pengaruh Konflik dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah PT. PLN (Persero). Wilayah Sulutenggo Manado. Jumat EMBA Volume IV Hal. 478- 488.
- Rozalina. Nurfani. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Timur. Jurnal Eksekutif Volume X.
- Ndruru, Renius. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*. Telukdalam : Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan.
- Rusdiana, H. A. 2015. Manajemen Konflik Bandung : CV Pustaka Setia.
- Thoah, Miftah. 2015. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Tika, H. Miftah. 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta : PT Raja Grafindo