

Pengaruh Manajemen Konflik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

The Effect of Conflict Management And Work Discipline On Employee Performance Education Department of South Sulawesi Province

Nofiyanti Timang*, Chahyono, Miah Said

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: nofitimang6@gmail.com

Diterima: 30 Januari 2023 / Disetujui : 30 April 2023

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh manajemen konflik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Objek penelitian adalah Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis linier berganda. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan Analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen konflik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan diketahui kinerja karyawan berada pada kategori baik yaitu nilai rata-rata 3,86 dan nilai rata-rata manajemen konflik 3,74 dan disiplin kerja dari 3,56. Secara parsial budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract. The purpose of this study was to explain the effect of conflict management and work discipline on employee performance at the Education Office of South Sulawesi Province. The object of research is the Education Office of South Sulawesi Province. The method used is descriptive analysis and multiple linear analysis. The data collection technique in this study is a questionnaire with Multiple Linear Regression Analysis with the help of SPSS 25 software. The results of this study indicate that conflict management and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance and it is known that employee performance is in a good category, namely the average value of 3.86 and the average value of conflict management 3.74 and work discipline of 3.56. Partially, organizational culture and work discipline have a significant effect on employee performance.

Keywords: Conflict Management, Work Discipline, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan. Manusia merupakan asset utama dalam organisasi sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi berdampingan bersama organisasi yang lain. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sehingga perusahaan dituntut memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat terpengaruhi secara maksimal pada tujuan perusahaan.

PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar bergerak dibidang energi yang dikelola oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis. Penulis menemukan suatu fenomena yang terjadi di PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar yaitu penulis menemukan permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja. Dengan adanya beban kerja yang berbeda- beda diantara karyawan mengakibatkan sejumlah pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu banyak yang tidak tercapai. Namun, pada bidang tertentu beban kerja ini harus ditanggung oleh karyawan sangat besar.

PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar menyadari permasalahan dari segi beban kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan penulis menuangkannya dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar”.

Menurut Howard Ross (1993) Menurut Ross, manajemen konflik diartikan sebagai cara- cara yang diambil oleh pelaku atau pihak ketiga dengan tujuan mengarahkan perselisihan pada arah hasil tertentu. Menurut Rivai (2010) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.” Menurut Moeheriono (2010) dalam bukunya “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi” ia menyampaikan pemahaman tentang kinerja karyawan atau definisi kinerja sebagai hasil dari kinerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh manajemen konflik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

B. METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah. Adapun pengertian dari metode deskriptif analitis menurut (Sugiono, 2009) adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dengan kata lain penelitian deskriptif analitis mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil keputusannya.

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Nilai terendah = $1 \times 1 = 1$
- b) Nilai tertinggi = $1 \times 5 = 5$
- c) Interval kelas = $(5-1)/5 = 0,8$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

- 1.1,00 – 1,80 = sangat tidak setuju, sangat tidak baik, sangat rendah
- 2.1,81 – 2,60 = tidak setuju, tidak baik, rendah
- 3.2,61 – 3,40 = cukup setuju, cukup baik, cukup tinggi
- 4.3,41 – 4,20 = setuju, baik, tinggi
- 5.4,21 – 5,00 = sangat setuju, sangat baik, sangat tinggi

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Menurut Sugiyono (2016) “Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1(X) + \beta_2(X) + e$$

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	45	65,00
Laki-Laki	40	40,00
Total	85	105

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Tabel 1 menjelaskan bahwa jenis kelamin dari masyarakat yang menjadi responden dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menjadi sampel adalah laki-laki. Dapat kita lihat dari total 85 responden penelitian, terdapat sebanyak 45 laki-laki atau sama dengan 65%, sedangkan 40 lainnya perempuan atau 40%..

Karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 2. dibawah ini.

Tabel 2. Usia

Usia Responden (Tahun)	Jumlah	Persentase
< 20 tahun	-	-
20 – 29 tahun	7	-
30 – 39 tahun	30	3,00
40 – 49 tahun	35	35,00
> 50 tahun	55	52,00
Jumlah	105	105

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Usia yang mendominasi pada Tabel 2 diatas yakni rentang usia > 50 tahun tahun yang berjumlah 55 orang, atau setara 52%, kemudian untuk 35 orang atau 35% dari rentang usia 40 – 49 tahun. Untuk responden yang tergolong paling muda yaitu rentang usia 20 – 29 tahun yang berjumlah 5 orang atau 6% dari total responden.

Karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 3. dibawah ini.

Tabel 3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	15	15,00
Diploma	11	11,00
Perguruan Tinggi	59	59,00
Pasca Sarjana	20	20,00
Jumlah	105	105

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Latar belakang pendidikan responden pada Tabel 3, didominasi oleh lulusan Strata S1 yang berjumlah 59 orang atau 59% dari total responden. Adapun untuk lulusan Sekolah Menengah Atas berjumlah 15 orang atau sama dengan 15%. Sedangkan untuk lulusan Strata 2 yang berjumlah 20 orang atau hanya 20%.

Karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 3. dibawah ini.

Tabel 4. Masa Kerja

Pendidikan	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	7	7,00
6 – 10 tahun	25	25,00
> 10 tahun	73	73,00
Jumlah	105	105

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Masa kerja, kebanyakan pegawai dengan persentase 73% (73 orang) untuk masa kerja diatas 10 tahun. Ini menunjukkan bahwa sebanyak 73 orang pegawai sudah bekerja lama di Dinas Pendidikan sehingga responden telah mengerti tentang kebutuhan dan lingkungan tempat mereka bekerja. Dengan pengalaman tersebut, pegawai dinilai telah memiliki bahan yang cukup untuk menilai apa yang telah mereka dapatkan dari organisasi atau instansi tersebut, dan dengan pengalaman tersebut mereka juga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan, berikut ini disajikan rangkuman hasil tanggapan responden terhadap indikator penelitian.

Tabel 5. Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

No	Variabel	Nilai Rata-rata
1	Kinerja	3,86
2	Manajemen konflik	3,74
3	Disiplin Kerja	3,56

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil dari Tabel 5, diketahui bahwa Kinerja di Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan dalam kategori Baik. Sedangkan dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden, diketahui bahwa menurut pegawai persepsi Kepemimpinan atau manajemen konflik pada Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan cenderung lebih baik dibandingkan dengan Disiplin Kerja. Hal ini terbukti bahwa nilai rata-rata variabel Kepemimpinan lebih baik dibandingkan nilai variabel Disiplin Kerja.

Uji Linear Berganda

Hasil pengolahan data uji liner berganda pada penelitian ini berdasarkan nilai Coefficients pada variable disiplin kerja dan kepemimpinan visioner dapat dilihat pada Tabel 6. dibawah ini.

Tabel 6. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.718	2.517		6.642	.000
Kepemimpinan	.266	.111	.302	2.393	.019
Disiplin Kerja	.384	.126	.385	3.055	.003

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 6 maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0.283 X_1 + 0.395 X_2$$

Koefisien regresi B1 dan B2 yang diperoleh masing-masing adalah 0.302 dan 0.385.

- Persamaan regresi linier berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:
- Nilai koefisien regresi untuk variabel X1 adalah 0.302, ini berarti bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel kepemimpinan semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 adalah 0.385, ini berarti bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel disiplin kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Hasil pengolahan data uji Anova pada penelitian ini pada variable budaya organisasi dan disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 7. dibawah ini.

Tabel 6. ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	367.759	2	183.879	37.944	.000 ^a
Residual	494.298	102	4.846		
Total	862.057	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Pada Tabel 7. diatas, Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor. Pengujian dilakukan dengan Anova yaitu dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dari perhitungan dengan diketahui bahwa koefisien uji F didapat sebesar 34.368. artinya model regresi $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ dapat digunakan untuk menguji adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan. Dengan $F_{hitung} = 37.944$, sedangkan nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha 0,05$ sebesar 2,69. Dari hasil perhitungan tersebut bahwa , $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $37.944 > 2,69$, sehingga dapat disimpulkan bahwa, H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa, adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan Regresi Linier Berganda, menggambarkan keadaan kepemimpinan yang diterapkan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi untuk variabel konflik dari kepemimpinan adalah 0.302 dan signifikan $0,019 < 0,05$. ini berarti bahwa variabel konflik dari kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika konflik dari kepemimpinan semakin baik, maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Dan dilihat dari hasil kuesioner, diketahui bahwa variabel konflik dari kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan, dengan nilai rata-rata 3,74 yang berarti baik.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan “Pimpinan selalu mengadakan pertemuan/rapat untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja“. Hal ini berarti bahwa pemimpin memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik terhadap para bawahannya dengan mengadakan pertemuan atau rapat untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja, sehingga dalam instansi tersebut bisa terciptanya suasana yang baik dan nyaman. Dan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan pernyataan “Pimpinan memberikan contoh untuk patuh pada tata tertib dan peraturan yang berlaku“. Hal ini berarti bahwa pemimpin belum baik dalam memberikan pengetahuan dan kepribadian yang baik terhadap pegawai.

Dengan demikian pemimpin harus lebih tanggap terhadap pegawai, sehingga pemimpin bisa lebih baik dalam memberikan contoh untuk patuh pada tata tertib dan peraturan yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja. Bahwa pemimpin yang berorientasi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja kelompok kerja. Dengan menggambarkan konflik dari kepemimpinan akan meningkatkan pengharapan bawahan bahwa upaya akan mendorong kinerja yang tinggi bila tugas-tugas terstruktur. Keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan.

Selanjutnya hasil perhitungan juga menjelaskan dan memberikan gambaran bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang searah yang sama besar terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin kerja adalah 0.385 dan signifikan $0,003 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel disiplin kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dan dilihat dari hasil kuesioner, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan, dengan nilai rata-rata 3,56 yang berarti baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan “Peraturan ketepatan jam masuk kerja dilembaga atau instansi harus efektif bagi karyawan“. Kondisi ini menyatakan bahwa Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja itu baik dikarenakan adanya benturan atau masalah pegawai terhadap jam masuk kerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian pegawai harus lebih meningkatkan disiplin dalam manajemen waktu. Dan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan “ Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya“. kondisi ini menyatakan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan ini kurang berusaha dengan baik untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang masing-masing. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- B. Siswanto Sastrohadirwiryono, 2001. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta, Bumi Aksara, diakses pada, (diakses pada 12 Maret 2022)
- B. Siswanto Sastrohadirwiryono, manajemen tenaga kerja Indonesia pendekatan administrasi dan operasional, Jakarta: PT Bumi Aksara, cet. Ke II, 2002. (diakses pada 8 Maret 2022)
- Hasibuan, M. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, (diakses pada 12 Maret 2022)
- Moehariono, 2010, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Cetakan kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta, (diakses pada 14 Maret 2022)
- Rivai Veithzal. 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Grafindo Persada. (diakses pada 8 Maret 2022)
- Rivai, Veithzal.2010."Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik".Jakarta:Murai Kencana, (diakses pada 12 Maret 2022)
- Ross, Marc Howard. 1993. The management of conflict: interpretations and interests in comparative perspective. Yale University Press, (diakses pada 9 Maret 2022)
- Sugiyono. 2015, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : IKAPI
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana, (diakses pada 14 Maret 2022)