

PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SOPPENG

Andi Adawiah¹, Mansur², Sahrul³

Manajemen, Universitas Lamappapoleonro^{1,2}

andi.adawiah@unipol.ac.id¹, mansur@unipol.ac.id², sahrulunipol@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, kuantitatif yaitu mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng sebanyak 98 orang pegawai. Kesimpulan pada penelitian ini berdasarkan analisis regresi linear sederhana, Variabel manajemen konflik (X) diperoleh persamaan analisis regresi sebagai berikut : $Y = 44,066 + 0,656 X + e$. Persamaan regresi diatas menunjukkan adanya pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja pegawai. Dari kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan bahwa konflik Pegawai hendaknya dikelola oleh Kepala Dinas secara optimal dan dalam mengelola konflik diharapkan dapat mengurangi tekanan yang mengganggu produktivitas kerja pegawai dan segera mengatasi konflik yang terjadi saat ini dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hendaknya persaingan sehat agar selalu diciptakan dan dibina agar produktivitas kerja pegawai meningkat sehingga tujuan organisasi dalam pemerintahan Kabupaten Soppeng dapat tercapai.

Kata Kunci : Manajemen Konflik, Pengaruh, Pegawai, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of conflict management on employee productivity at the Education and Culture Office of Soppeng Regency. In this study, the authors use a quantitative approach, which is to process quantitative data obtained from the research location. This research was conducted at the Education and Culture Office of Soppeng Regency. The population in this study were all employees at the Soppeng Regency Education and Culture Office as many as 98 employees. The conclusion in this study is based on simple linear regression analysis, conflict management variable (X) obtained the following regression analysis equation: $Y = 44.066 + 0.656 X + e$. The regression equation above shows the influence of conflict management on employee work productivity. From the conclusions above, the authors suggest that employee conflict should be managed by the Head of the Office optimally and in managing conflict it is hoped that it can reduce the pressure that interferes with employee productivity and immediately resolve conflicts that occur at this time in the hope of increasing employee productivity. Healthy competition should always be created and fostered so that employee work productivity increases so that organizational goals in the Soppeng Regency government can be achieved.

Keywords: Conflict Management, Influence, Employees, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Pegawai pemerintahan di instansi adalah warga negara Indonesia yang menduduki jabatan pemerintahan dan memenuhi syarat tertentu untuk diangkat tetap sebagai pegawai negeri sipil untuk melaksanakan tugasnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsi.

Dalam melaksanakan urusan pemerintahan Kabupaten Soppeng di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, memiliki tugas mencakup pembantuan urusan pendidikan dan kebudayaan, pengawasan, penyusunan program, menyusun strategi, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan dan kebudayaan. Dengan memberikan pelayanan secara

profesional, jujur, adil dan merata, dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Produktivitas dapat tercapai apabila pegawai serta pemimpin harus dapat bekerja sama dan memiliki satu visi untuk mencapai tujuan organisasi. Namun karena begitu banyaknya perbedaan antar manusia (pegawai).

Konflik merupakan suatu keniscayaan dalam suatu organisasi. Untuk itu diperlukan manajemen konflik dalam organisasi. Konflik adalah proses interaksi antara dua orang atau lebih yang bertentangan dengan tujuan organisasi. Setiap karyawan memiliki pola pikir, dan kepribadian yang berbeda, yang dapat menimbulkan aktivitas, persaingan kerja, dan konflik yang dapat mengganggu pemangku kepentingan dan organisasi.

Adapun permasalahan dihadapi oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng, yang mempunyai banyak pegawai tentulah memiliki pola pikir dan karakter yang berbeda-beda, berkenaan terjadinya konflik antar pegawai, maupun pegawai dengan pimpinan.

Oleh karena itu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng sebagai organisasi dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Melihat dari tugas dan fungsi yang dilaksanakan tiap pegawai maka dituntut produktivitas kerja yang lebih optimal dalam mencapai visi dan misi dalam organisasi, untuk menghadapi persaingan yang sehat dan profesional, kita membutuhkan orang-orang yang andal dan berbakat, agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan tugas pemerintahan.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusi

Menurut Mathis dan Jackson dan Hasibuan (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sehingga efektif dan efisien upaya manusia untuk mencapai tujuan dalam setiap organisasi.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk mencapai tujuan sumber daya. Hal ini dapat diartikan sebagai pengaturan

pengadaan tenaga kerja dan pemberian kompensasi dan hal-hal lain yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

2. Manajemen Konflik

Manajemen konflik menurut Wirawan (2013) adalah proses di mana peserta konflik atau pihak ketiga mengembangkan strategi konflik dan menggunakannya untuk mengelola konflik dan memberikan solusi yang diinginkan.

Menurut Fisher (2001), Manajemen konflik yaitu untuk mencegah konflik yang dilakukan, manajemen konflik, kami mendefinisikan pencegahan konflik untuk dilakukan, batasi perubahan dalam perilaku-perilaku aktif untuk laporan partisipasi, batasi dan hindari pembatasan dengan mendorong untuk membangun hubungan baru yang berlangsung lama dalam sekelompok masalah.

3. Produktivitas Kerja

Menurut Abdul Hamid (2006), Produktivitas kerja adalah meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan keuntungan bagi organisasi, yang dapat dicapai melalui optimalisasi kerja. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

- a) Pendidikan, orang dengan pendidikan lebih produktif, untuk menciptakan produktivitas kerja.
- b) Tingkat penghasilan, semakin tinggi tingkat pendapatan dan efisiensi kerja karyawan maka semakin tinggi pula gaji yang diterima.
- c) Lingkungan kerja karyawan, meliputi lingkungan kerja.
- d) Jaminan sosial, kesejahteraan, layanan untuk karyawan mendukung layanan kesehatan dan perawatan kesehatan. Semoga para karyawan bersemangat dalam bekerja.
- e) Manajemen, manajemen yang baik, dan staf yang terorganisir dengan baik. Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja lebih dimaksimalkan.

4. Pegawai

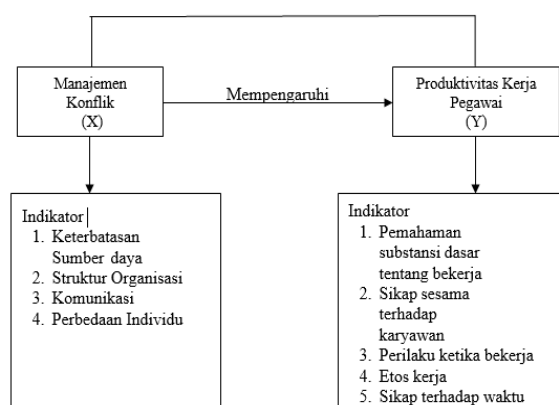
Pegawai dalam masyarakat yang terus berkembang, manusia selalu berada pada posisi yang semakin penting, meskipun Indonesia sedang bergerak menuju masyarakat yang berorientasi pada pekerjaan yang menganggap pekerjaan yang mulia. Itu tidak berarti mengabaikan orang-orang yang bekerja.

Menurut AW Widjaja (2006), pegawai merupakan fisik dan mental manusia (mental dan spiritual) yang dibutuhkan, dan karenanya kooperatif untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi.

Dari definisi di atas, kita dapat melihat bahwa karyawan adalah aset utama dari setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Orang dikatakan sebagai aset utama suatu organisasi, karena keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan organisasi tergantung pada orang-orang yang memimpin dan melakukan tugas-tugas dalam organisasi. Karyawan yang mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk tugasnya, baik di organisasi pemerintah maupun swasta, diberi imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.

5. Kerangka Pikir

Berdasarkan pemahaman ini, kerangka pikir yang mendasari penelitian dikembangkan, seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugyono (2007) data berupa angka-angka atau data kualitatif. Merujuk pada konsep yang digunakan yaitu untuk mengetahui produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng.

2. Operasional

Untuk memahami penelitian ini dan untuk memahami situasi yang jelas, kami akan menjelaskan definisi variabel dalam penelitian :

- Manajemen Konflik (X) : adalah proses di mana peserta konflik atau pihak ketiga mengembangkan strategi konflik dan menggunakannya untuk mengelola konflik dan memberikan solusi yang diinginkan.
- Produktivitas Kerja Pegawai (Y) : adalah meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan keuntungan bagi perusahaan, yang dapat dicapai melalui optimalisasi kerja

3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan obyek penelitian tanpa terkecuali. Populasi dapat berupa orang, kelompok usaha ataupun organisasi. Populasi adalah kumpulan semua orang, entitas, dan entitas lain yang menjadi obyek perhatian.

Sampel adalah bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 98 orang.

4. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu :

a. Kuesioner.

Dengan menggunakan metode kuesioner, kami menemukan data tentang dampak manajemen konflik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng.

b. Observasi

Observasi juga diartikan sebagai alat pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

c. Wawancara

Wawancara merupakan analisis data yang menanyakan secara langsung kepada responden yang merupakan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Soppeng. Wawancara memiliki alat baru.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pemerintahan, visi dan misi berdirinya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng.

5. Teknik Analisis Data

Adapun Teknik Analisis Data Penelitian Yaitu Sebagai Berikut :

a. Analisis Kualitatif

Metode kualitatif dipakai merupakan metode analisis berdasarkan kata, kalimat, tabel, bagan dan sebagainya yang penulis diperoleh dari obyek penelitian. Dan metode ini dipakai untuk memaparkan hasil penelitian secara deskriptif kualitatif.

b. Analisis Kuantitatif

Teknik Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana. Adapun persamaan sebagai berikut :

$$Y=a+bx \quad (1)$$

Di mana:

Y : adalah Variabel Produktivitas Kerja

X : adalah Variabel Manajemen konflik

b : adalah Koefisien regresi

a : adalah Konstanta

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penyajian Data

Jumlah populasi sebanyak 98 orang pegawai. Berdasarkan jawaban responden dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Data Jenis Kelamin Responden

Jenis			
No	Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	37	38
2	Perempuan	61	62
Jumlah		98	100

Tabel 2. Jenjang Pendidikan Responden

Jenjang Pendidikan			
No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	14	15
2	SARJANA	84	85
Jumlah		98	100

Tabel diatas menunjukkan bahwa ada responden dengan tingkat pendidikan SARJANA sebanyak 85% sedangkan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 15%.

Tabel 3. Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
25-35			
1	Tahun	31	32
36-45			
2	Tahun	44	45
Diatas 45			
3	Tahun	23	23
Jumlah		98	100

Sumber : Olahan Data Primer, 2022

Tabel Diatas diatas menunjukkan bahwa sebagian besar yakni 32% responden berusia antara 23-35 tahun. Ada 45% responden yang berusia antara 36-45 tahun, mereka kelompok usia ini adalah pegawai senior yang telah memiliki jabatan ada 23% berusia diatas 45 tahun.

2. Pengujian

Hasil dari perhitungan uji validitas variabel manajemen konflik (X) dan produktivitas kerja pegawai (Y) yang peneliti sebarakan kepada 98 orang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Uji Validitas X dan Y

Variabel	R Hitung	R Kritis	Keterangan
X	0,7703	0,1986	Valid
	0,7621	0,1986	Valid
	0,6514	0,1986	Valid
	0,7066	0,1986	Valid
	0,6590	0,1986	Valid
	0,6833	0,1986	Valid
	0,6654	0,1986	Valid
	0,6726	0,1986	Valid
Y	0,7420	0,1986	Valid
	0,6604	0,1986	Valid
	0,7200	0,1986	Valid
	0,7945	0,1986	Valid

0,6554	0,1986	Valid
0,7765	0,1986	Valid
0,5596	0,1986	Valid

Sumber : Data Primer Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua nilai r lebih besar daripada nilai dari r kritis, maka dengan begitu semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid dan dapat digunakan untuk pengukuran lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas X dan Y

Variabel	R Hitung	R Kritis	Keterangan
X	0,887	0,600	Reliabel
Y	0,931	0,600	Reliabel

Sumber : Data Primer Tahun 2022

3. Analisis dengan Metode Regresi Sederhana

Dengan menggunakan Metode Analisis Regresi kita dapat melihat pengaruh manajemen konflik (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) .

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.663	.508	3.30123

a: Predictors : (Constant), Manajemen Konflik

Tabel 6. Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.431	1	.431	5.255	.005 ^a
Residual	162.548	96	1.693		
Total	162.980	97			

a. Predictors : (Constant), Manajemen Konflik

b. Dependen Variabel : Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6 diatas maka diketahui persamaan regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = 44,066 + 0,656 X + e \quad (2)$$

Persamaan diatas mempunyai arti sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta (a) adalah **44,066** yang artinya jika manajemen konflik bernilai (0), maka

produktivitas kerja pegawai bernilai **44,066**.

- b) Nilai koefisien regresi berganda variabel manajemen konflik (X) bernilai positif yaitu **0,656** yang artinya, setiap peningkatan variabel manajemen konflik sebesar satu satuan berarti akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar **0,656** dengan asumsi variabel lain bernilai tetap

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, Variabel manajemen konflik (X) diperoleh persamaan analisis regresi sebagai berikut : $Y = 44,066 + 0,656 X + e$. Persamaan regresi diatas menunjukkan adanya pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja.

SARAN

Dari kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan bahwa konflik hendaknya dikelola oleh Kepala Dinas secara optimal dan dalam mengelola konflik diharapkan dapat mengurangi tekanan yang mengganggu produktivitas kerja pegawai dan segera mengatasi konflik yang terjadi saat ini dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Hendaknya persaingan sehat agar selalu diciptakan dan dibina agar produktivitas kerja pegawai meningkat sehingga tujuan organisasi dalam pemerintahan Kabupaten Soppeng dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafruddin, 2001, *Penilaian Hasil Kerja*, Humaniora. Jakarta.
- Hadi, Sutrisno, Metodologi Resarch I, (Yogyakarta: Ando Offset, 2001)
- Hasibuan P. Melayu. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hikmat, Mahi M., *Metode Penelitian Dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011)
- Kartorejo H. S, *Kamus Baru Kontemporer, cet. 1*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014)

- Indriantoro, Nur, *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Yogyakarta:BPFE, 1999)
- Istomo, Sofi Wulandari “*pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja Karyawan pada PT.TASPEN (PERSERO) kantor cabang Yogyakarta.*
- Kriyanto, Rahmat, *Trknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*, (Jakarta: Kencana,2009)
- Mursi,Abdul Hamid,*Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Jakarta.Bumi
- Nazir ,M,*Metode Penelitian*,Bogor Ghalia Indonesia 2011
- Robbins, Stephen. (2003), *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa Pujaatmoko dan Hadyana*, Jilid I, Prenhallindo, Jakarta.
- Santoso,Edidan Lilin Budianti,*Manajemen Konflik*,Tangerang Selatan,Universitas Terbuka 2014)
- Sudarmanto, Gunawan, *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005)
- Suharyadi dan Purwanto SK.2004, *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Penerbit PT.Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono,.,2003.*Statistika untuk Penelitian*,Cetakan kedelapan, Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Cet ke-24, (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Wirawan (2009).*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta. Penerbit : Salemba Empat