

**PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP PRESTASI
PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN
PERIKANAN KABUPATEN BOALEMO**

Oleh

**FITRI ABDULRAHMAN
E. 21.16.184**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP PRESTASI
PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN
PERIKANAN KABUPATEN BOALEMO**

Oleh

FITRI ABDULRAHMAN
E. 21.16.184

SKRIPSI

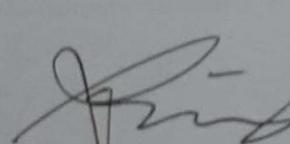
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

Guna memperoleh gelar Sarjana

dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal

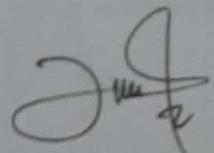
Gorontalo, 24 April 2020

PEMBIMBING I



Dr. Rahmisyari, SE., ST., MM
NIDN. 0929117202

PEMBIMBING II



La Diu Samiu, SE., MM
NIDN. 0901029302

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN BOALEMO

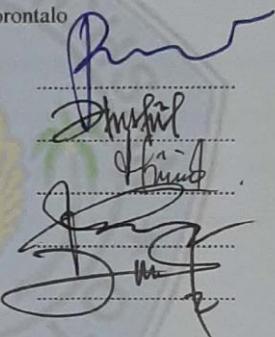
OLEH:

FITRI ABDULRAHAMAN
E.21.16.184

Diperiksa Oleh Dewan Pengaji Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Ariawan., S.Psi., SE., MM
2. Hasmirati, S.Kom., MM
3. Nur Rahmi, S.Pd.I., SE., MM
4. Dr. Rahmisyari, MM
5. La Diu Samiu, SE., MM



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Ketua Program Studi Manajemen



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 24 April 2020

Yang membuat pernyataan



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Konflik Kerja (X) terhadap Prestasi Pegawai (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. Menggunakan metode survey, Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada responden. Analisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Kerja (X) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Pegawai (Y) sebesar 0,001.

Kata kunci: Konflik Kerja dan Prestasi Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze how much influence the Work Conflict (X) has on Employee Achievement (Y) at the Department of Maritime Affairs and Fisheries, Boalemo Regency. Using a survey method, the method of collecting data using a questionnaire to the respondent. Analysis using simple linear regression. The result of the research shows that Work Conflict (X) partially has a significant effect on Employee Performance (Y) of 0.001.

Key words: Work Conflict and Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul, “Konflik Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo”. sesuai dengan yang direncanakan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian guna mendapatkan gelar Sarjana Manajemen. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada:

Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberi dukungan moril serta dorongan agar dapat menyelesaikan skripsi ini. Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE. M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Abdul Gafar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Ariawan, SE.,S.Psi., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Eka Zahra Solikahan,SE.,MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Ibu Dr. Rahmisyari, SE.,MM selaku Pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini. Bapak La Diu Samiu, SE.,MM, selaku Pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi ini. Serta semua yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Gorontalo.....2020

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.4.1 Manfaat Teoritis	4
1.4.2 Manfaat Praktis	5
BAB II.TINJAUAN PUSTAKA, DAN KERANGKA PEMIKIRAN	6
2.1. Kajian Pustaka.....	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.3 Pengertian Konflik Kerja	8
2.1.4 Jenis-Jenis Konflik Kerja	9
2.1.5 Bentuk-Bentuk Konflik Kerja	10
2.1.6 Manfaat Konflik Kerja.....	11
2.1.7 Cara Mengelola Konflik Kerja	13
2.1.8 Indikator Konflik Kerja.....	15
2.1.9 Pengertian Prestasi Pegawai.....	15

2.1.10 Tujuan Prestasi Pegawai	16
2.1.11 Manfaat Prestasi Pegawai	17
2.1.12 Indikator Prestasi Pegawai	18
2.1.13 Penelitian Terdahulu	19
2.2. Kerangka Pemikiran	20
2.3. Hipotesis	20
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	21
3.1.Objek Penelitian	21
3.2. Metode Penelitian	21
3.2.1 Metode Yang Digunakan	21
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	21
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	23
3.2.3.1 Populasi.....	23
3.2.3.2 Sampel	23
3.2.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	24
3.2.4.1 Sumber Data.....	24
3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.2.5 Prosedur Penelitian.....	25
3.2.5.1 UJI Validitas	25
3.2.5.2 Uji Reliabilitas.....	25
3.2.6 Metode Analisis Data	26
3.2.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	26
3.2.7 Analisis Regresi Sederhana.....	28
3.2.8 Rancangan Uji Hipotesis	29
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	30
4.1.1 Sejarah singkat Dinas Kelautan dan Perikanan	30
4.1.2 Visi dan Misi	31
4.1.3 Struktur Organisasi	32
4.1.4 Deskripsi Tugas dan Fungsi	32
4.2 Hasil Penelitian	35

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	35
4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian.....	37
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	42
4.2.5 Hasil Analisis Regresi Sederhana	46
4.2.6 Pengujian Hipotesis.....	47
4.3 Pembahasan	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	51
5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	20
Gambar 3.1 Struktur Regresi Sederhana.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	32
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	43
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	45

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasional Variabel	22
Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel	23
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	36
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Umur.....	37
Tabel 4.4 Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden.....	38
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel Konflik Kerja	38
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Prestasi Pegawai	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Konflik Kerja	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Pegawai	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Autokorelasi	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Sederhana	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial	48

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Data Hasil Penelitian.....	55
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian Dari Lemlit	70
Lampiran 3. Surat Keterangan Telah Meneliti Dari BEI	71
Lampiran 4. Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi	72
Lampiran 5. Hasil Turnitin.....	73
Lampiran 6. Biodata.....	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi, dan sumber daya manusia juga merupakan kunci untuk pengembangan lembaga. Intinya, sumber daya manusia dalam bentuk personalia digunakan sebagai tenaga penggerak dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2009 : 2) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, implementasi dan pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Saat ini, dengan perkembangan, kontes kecantikan tidak hanya dianggap sebagai sumber daya, tetapi juga sebagai bentuk modal atau aset dari suatu lembaga atau organisasi. Sumber daya manusia adalah pelopor yang menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan yang direncanakan oleh lembaga pemerintah, dan juga merupakan faktor penentu dalam menentukan apakah organisasi itu baik atau tidak.

Pagawai diperlukan sebagai sumber daya utama untuk membuatnya berfungsi dengan baik dan memberikan layanan terbaik untuk meningkatkan prestasinya. Hasibuan (2016 : 21) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang didapat karyawan ketika mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan keterampilan, pengalaman, ketulusan, dan waktu. Tingkat prestasi kerja yang dihasilkan oleh

karyawan sangat tergantung pada penyelesaian pekerjaan yang disediakan oleh agensi. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tentu memiliki tujuan yang harus dicapai oleh setiap karyawan dalam suatu organisasi. Pencapaian tujuan-tujuan ini nantinya akan menjadi tolok ukur bagi lembaga untuk mengevaluasi manfaat pestisida yang diproduksi oleh karyawan mereka.

Hasibuan (2011 : 75) Prestasi kerja adalah salah satu kebutuhan yang ingin dicapai semua orang. Prestasi kerja setiap karyawan berbeda, ini karena setiap karyawan memiliki kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melakukan pekerjaan. Prestasi kerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan keseriusan pengalaman dan waktu untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka (Kuncoro, Wulan, & Haryono, 2018).

Tidak mudah untuk bekerja keras meningkatkan kinerja untuk mencapai yang lebih baik bagi setiap karyawan. Karena di setiap instansi dan organisasi ada banyak orang yang harus memiliki pendapat dan pendapat yang berbeda. Perbedaan dalam pandangan dan pendapat antara satu pegawai dan pegawai lain dapat menyebabkan konflik di dalam instansi.

Menurut Rivai (2009 : 999) Konflik kerja adalah perbedaan antara dua atau lebih anggota atau kelompok (antara organisasi / perusahaan) dan harus membatasi sumber daya atau aktivitas kerja yang terbatas, atau karena fakta-fakta tertentu.

Jika ada perbedaan antara dua orang atau lebih, seperti perbedaan dalam ide, kompetisi, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lain yang terjadi antara individu, kelompok, atau organisasi, konflik dapat terjadi. Apakah konflik dapat menghasilkan hasil yang baik tergantung pada bagaimana manajer mengendalikan

konflik (Kuncoro et al., 2018). Sebagai contoh, dampak positif dari konflik mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan calon peneliti pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo dengan melakukan wawancara dengan pimpinan pada instansi tersebut bahwa prestasi kerja pegawai masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari kualitas kerja pegawai yang belum tercapai dengan maksimal misalnya administrasi belum tertata dengan baik. Kurangnya kedisiplinan pegawai terlihat dari tidak mengikuti instruksi atasan dan tidak taatnya pada waktu kehadiran misalnya masih banyak pegawai yang terlambat dating atau tidak sesuai jam kerja yang sudah ditentukan dalam aturan. Kemudian kuantitas kerja seperti kurang kecepatan dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak mencapai target. Inisiatif pegawai yang rendah seperti kurang berinisiatif dalam bekerja. Rendahnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan adanya konflik yang sering terjadi antar pegawai. Tututan tugas yang harus selesai dan dilaksanakan tepat waktu juga menjadi tekanan bagi pegawai yang bekerja, selain itu diantara para pegawai tentunya memiliki tujuan yang berbeda-beda ada yang ingin lebih maju ada juga pegawai yang masih nyaman dengan dirinya saat ini hal ini juga memicu ketepatan waktu dalam bekerja. Masalah-masalah yang terjadi disebabkan oleh koordinasi kerja seperti adanya pembagian kerja yang tidak merata, komunikasi yang tidak terjalin dengan baik, ketergantungan dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas, adanya perbedaan pendapat antar pegawai serta adanya persaingan sehingga memicu terjadinya konflik.

Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulistiyan et al (2017) tentang dampak konflik terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari Antonius dan Yuniari (2012) menunjukkan bahwa konflik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian dan penjelasan singkat, penulis sangat tertarik melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan konflik kerja terhadap prestasi pegawai dengan formulasi judul penelitian **“Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut uraian latar belakang di atas, rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah: bagaimana pengaruh konflik kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo terhadap kinerja pegawai.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka yang menjadi maksud dan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Untuk memperluas wawasan khasanah keilmuan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia terkait dengan permasalahan konflik kerja dan pengaruhnya terhadap prestasi Pegawai
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah gambaran maupun referensi bagi peneliti lain ingin melakukan penelitian yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi manajemen Organisasi secara umum dalam upaya untuk menghindari konflik pegawai dalam bekerja.
2. Bagi peneliti diharapkan memberikan manfaat tentang pentingnya untuk menghindari permasalahan atau konflik dalam lingkungan kerja antara pegawai dalam mendapatkan prestasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012 : 13) Ditunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (yaitu, sains dan seni) mengatur hubungan dan peran karyawan untuk secara efektif membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan mereka. Manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang dijalankan melalui fungsi perencanaan (Marwansyah, 2012 : 3)

Menurut Suwanto & Priansa (2014 : 16) Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang berspesialisasi dalam meneliti hubungan dan peran personel dalam organisasi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah metode perencanaan, pembelian, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan aktivitas SDM untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi (Sutrisno, 2017 : 6).

Menurut Herman sofandi (2013 : 6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen (yaitu perencanaan, organisasi, kepemimpinan, dan pengendalian) dalam setiap kegiatan atau fungsi operasi sumber daya manusia mulai dari jalan keluar, pemilihan, pelatihan, pengembangan, penempatan yang meliputi (termasuk promosi,

penurunan pangkat, dan pemindahan). strategi, evaluasi kinerja, kompensasi, hubungan pekerja-manajemen, hingga pemutusan hubungan kerja, yang menunjukkan bahwa kontribusi produksi dari sumber daya manusia organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dapat ditingkatkan secara lebih efektif.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012 : 21) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Plan (rencana)

Secara efektif merencanakan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

b. Pengarahan

Kegiatan ini memandu semua karyawan untuk bekerja sama dan bekerja sama secara efektif dalam membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

c. Pengorganisasian

Atur organisasi dengan merancang struktur dan hubungan antara tugas yang harus diselesaikan oleh staf yang disiapkan.

d. Pengendalian

Kegiatan ini mengontrol semua karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika ada pelanggaran atau kesalahan, tindakan korektif akan diambil untuk meningkatkan rencana

Menurut Bintoro & Daryanto (2017 : 20) kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dibagi menjadi beberapa fungsi, yaitu:

- a. Fungsi pengarahan adalah fungsi yang mendorong pekerja untuk bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan rencana.
- b. Fungsi perencanaan

Adalah untuk menentukan fungsi dari rencana manajemen sumber daya manusia dan membantu untuk mencapai tujuan perusahaan.

- c. Fungsi pengendalian (kontrol)

Mengukur, mengawasi, dan mengendalikan fungsi kegiatan yang dilakukan untuk menentukan sejauh mana rencana telah dikembangkan, terutama fungsi yang sudah dilaksanakan di bidang tenaga kerja.

- d. Fungsi organisasi

Melalui merancang struktur dan hubungan antara pekerja dan tugas yang harus diselesaikan untuk merumuskan dan mengatur fungsi organisasi, termasuk penentuan tugas, pembagian wewenang dan tanggung jawab.

2.1.3 Pengertian Konflik Kerja

Veithzal (2011 : 999) mendefinisikan konflik kerja sebagai perbedaan antara dua atau lebih anggota (kelompok / perusahaan) yang harus berbagi sumber daya terbatas atau kegiatan kerja dan / atau karena mereka memiliki posisi, tujuan, dan nilai yang berbeda atau persepsi.

Afzalur Rahim (2011 : 16) menunjukkan dalam *Conflict Management in Organizations* bahwa konflik adalah proses interaktif, dimanifestasikan sebagai ketidakcocokan, perbedaan atau penyimpangan antara individu dan antara

intervensi sosial seperti individu, kelompok atau organisasi Konflik. Menurut Hasibuan (2010 : 199) Konflik kerja adalah kompetisi yang tidak adil berdasarkan ambisi dan sikap emosional, yang bertujuan untuk menang. Jika tidak bisa diselesaikan, konflik akan menyebabkan ketegangan, konfrontasi, pertempuran dan frustrasi.

Bailia, Tommy, & Barumulli (2016 : 15) Konflik kerja adalah konflik antara satu orang dan orang lain, atau kondisi yang tidak kompatibel yang dirasakan karyawan karena hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap, dan aktivitas kerja. Konflik kerja dalam organisasi dapat disebabkan oleh perbedaan pendapat tentang tujuan perusahaan. Persaingan antara manajer, kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit kerja yang bersaing dalam kekuasaan dan posisi (Ana CAtur Rina, 2015 : 14).

2.1.4 Jenis-jenis Konflik Kerja

Menurut Mangkunegara (2011 : 158) ada beberapa jenis konflik kerja, termasuk:

1. Konflik dalam diri sendiri.

Seseorang dapat mengalami konflik internal karena dia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Dia tidak yakin harus memilih atau melakukan apa. Karena persyaratan misi yang melebihi kemampuannya, konflik juga dapat terjadi dalam diri seseorang.

2. Konflik antar kelompok

Ini terjadi karena setiap kelompok ingin mengejar keinginan atau tujuan masing-masing kelompok. Misalnya, kemungkinan konflik antara produksi dan pemasaran

3. Konflik antara anggota tim

Sekelompok orang yang mengalami konflik substansial dan emosional. Konflik substansial adalah konflik yang terjadi karena perbedaan latar belakang dan pengetahuan profesional. Jika komite menarik kesimpulan berbeda berdasarkan data yang sama, itu berarti bahwa kelompok tersebut mengalami konflik yang substansial. Konflik emosional adalah konflik yang terjadi berdasarkan respons emosional terhadap situasi tertentu.

4. Konflik antar individu

Ini biasanya terjadi karena perbedaan dalam masalah tertentu. Di bawah tindakan dan tujuan di mana hasil kolektif sangat penting, jika tidak ada konsekuensi yang dihasilkan, konflik seperti itu antara individu biasanya akan berlanjut, dan mereka akan dihilangkan oleh pihak-pihak yang semakin berpengaruh dalam konflik.

2.1.5 Bentuk-Bentuk Konflik Kerja

Konflik menurut Veithzal (2011 : 1000) konflik dapat dibagi menjadi tiga kategori:

1. Menurut alasannya, konflik disebabkan oleh orang-orang dalam konflik yang ingin mendapatkan manfaatnya sendiri, atau disebabkan oleh perbedaan pendapat, penilaian, dan pedoman.

2. Berdasarkan pelakunya, pelakunya percaya bahwa konflik mungkin internal atau eksternal bagi orang yang mengalami konflik
3. Menurut konsekuensi, pada saat yang sama, sesuai dengan konsekuensinya, konflik dapat menjadi baik atau buruk.

Menurut Mangkunegara (2011 : 155) Menurut Mangkunegara (2011: 155), beberapa bentuk konflik kerja meliputi:

1. Konflik fungsional, yaitu konflik antara fungsi berbagai departemen dalam organisasi. Misalnya, ada konflik antara departemen produksi dan departemen pemasaran, departemen urusan umum dan personel.
2. Konflik hierarkis, yaitu konflik yang terjadi di tingkat organisasi. Misalnya, konflik antara komisaris dan direktur, pimpinan dan karyawan, manajemen dan anggota, atau konflik dengan manajemen karyawan lain.
3. Konflik formal-informal, yaitu konflik yang berkaitan dengan norma-norma yang berlaku untuk organisasi informal dan formal. Misalnya, pemimpin menetapkan norma yang salah untuk organisasi.
4. Konflik antara karyawan dan kepala departemen, yaitu konflik antara kepala departemen dan karyawannya, terutama yang terkait dengan wewenang dan hak-hak kerja, misalnya: karyawan secara informal memperoleh terlalu banyak hak.

2.1.6 Manfaat Konflik Kerja

Terdapat beberapa manfaat konflik kerja menurut Marwansyah (2012 : 308) konflik kerja memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Dorong orang untuk menemukan metode yang lebih cocok untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.
2. mengangkat masalah yang tersembunyi ke permukaan, sehingga dapat diselesaikan.
3. Kurangi kebosanan.
4. Tingkatkan kesadaran diri dan kesadaran orang lain serta masalah yang mereka hadapi.
5. Menyebabkan perubahan.
6. Perbaiki proses pengambilan keputusan.

Menurut Daniel Webster (2001: 1) Konflik bisa baik atau buruk. Aspek positif dari konflik adalah sebagai berikut:

1. Tali keeratan meningkat

Aspek penting dari konflik adalah kemampuan untuk menyediakan dan menerima umpan balik yang jujur. Jika para pihak dapat saling terbuka dan menyelesaikan masalah melalui perbedaan, bukan hanya meningkatkan oposisi, maka toleransi sejati akan muncul.

2. Tingkatkan kepercayaan diri.

Konflik dapat membangun kepercayaan diri. Orang yang dapat menjalin kontak sekalipun ada perbedaan, dan mereka yang dapat memecahkan masalah melalui perbedaan, merasa bahwa hubungan mereka lebih aman daripada mereka yang belum mengalami hubungan.

3. Solusi kreatif

Arah konflik produktif dapat dilihat sebagai proses penyelesaian masalah yang komprehensif. Solusi inovatif yang memenuhi kebutuhan kedua belah pihak (kadang disebut solusi “menang-menang”) dapat menjadi solusi untuk proses ini. Lawan dari solusi “menang-menang” adalah solusi “kalah-kalah”, tidak ada yang diuntungkan.

4. Harga diri meningkat.

Warga negara yang secara efektif dapat mengendalikan konflik mereka dapat mempertahankan harga diri mereka karena berbagai alasan. Mereka tahu bahwa hubungan mereka cukup untuk mempertahankan konflik. Warga akan mendapatkan sesuatu yang berharga dalam mengendalikan konflik.

2.1.7 Cara Mengelola Konflik Kerja

Menurut Veithzal (2011 : 514) Ada beberapa cara untuk mengelola konflik, sebagai berikut:

1. Stimulasi Konflik

Metode ini digunakan untuk memicu rangsangan anggota karena anggota pasif disebabkan oleh konflik yang terlalu rendah. Metode ini digunakan untuk merangsang konflik produksi. Stimulus konflik ini meliputi:

- a. Termasuk atau tempat orang luar
- b. Perlakukan berbeda dari kebiasaan.
- c. Berikan bonus, insentif, dan hadiah untuk mendorong persaingan.
- d. Atur kembali organisasi.
- e. Pilih manajer yang tepat.

2. Mengurangi konflik

Metode ini mengurangi konfrontasi (permusuhan) yang disebabkan oleh konflik. Metode ini mengelola tingkat konflik dengan mendinginkan atmosfer, tetapi tidak dapat menangani masalah yang awalnya menyebabkan konflik. Ada dua metode, termasuk:

- a. Salah satunya adalah mengganti yang menyebabkan persaingan dengan tujuan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.
- b. Metode kedua adalah menyatukan dua kelompok lawan untuk menghadapi ancaman atau musuh yang sama.

Menurut Wirawan (2010 : 132) ada beberapa cara untuk menangani konflik dengan benar, yaitu:

1. Tingkatkan kreativitas

Dalam manajemen konflik, upaya akan dilakukan untuk mengurangi konflik. Upaya ini telah membawa kreativitas dan bahkan inovasi.

2. Kenali orang lain, pahami keberagaman

Di tempat kerja, terkadang akan ada bantuan dari pihak lain. Ketika kami mencoba memahami orang lain yang membantu kami dalam situasi ini, kami menemukan perbedaan antara kami dan orang itu.

3. Tingkatkan keputusan dengan mempertimbangkan

Dalam menyelesaikan konflik, selalu ada pertanyaan untuk dipertimbangkan: Manajemen konflik yang ada membantu untuk mencapai alternatif, yang pada gilirannya membantu menentukan keputusan bijak dalam pertimbangan.

2.1.8 Indikator Konflik Kerja

Menurut Fitriana Yudha Rahayu (2013 : 192) Indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

- a. Komunikasi adalah transfer ide dari satu orang ke orang lain. Jika komunikasi tidak baik, itu dapat menyebabkan konflik kerja.
- b. Koordinasi kerja adalah pembagian kerja antar kelompok kerja. Pembagian kerja yang tidak merata dapat menyebabkan konflik antar kelompok.
- c. Ketergantungan melakukan tugas adalah mengandalkan orang lain untuk menyelesaikan tugas.
- d. Persaingan kerja saling bersaing untuk mendapatkan pujian dari atasan.
- e. Perbedaan persepsi adalah perbedaan respons antar karyawan.

2.1.9 Pengertian Prestasi Pegawai

Mangkunegara (2015 : 13) prestasi kerja mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Dessler (2015 : 523) kinerja pekerjaan adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dan kriteria yang ditetapkan pada langkah pertama, yang melibatkan beberapa jenis penilaian. Prestasi kerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang yang dilakukan saat melakukan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan keterampilan, pengalaman, ketulusan, dan waktu (Kadar, 2014 : 169)

Hasibuan (2015 : 87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya terkait dengan upaya untuk menentukan nilai pekerjaan. Melalui evaluasi kinerja karyawan, para pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat

potensi dan kemampuan setiap karyawan. Ini akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi para pemimpin untuk memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi.

2.1.10 Tujuan Prestasi Pegawai

Menurut Ranupandojo & Suad Husnan (2011 : 25) Penilaian atau evaluasi ini sangat penting dan bertujuan untuk:

1. Mengukur prestasi kerja, yaitu tingkat keberhasilan karyawan dalam pekerjaan mereka
2. Pastikan bahwa karyawan tahu persis apa yang diharapkan dari mereka dan sejauh mana mereka dipenuhi
3. Sebagai data apakah karyawan yang relevan dipromosikan
4. Memahami kemajuan pelatihan kerja
5. Dapatkan metode tertentu untuk perbaikan
6. Untuk memperkirakan secara lebih akurat apa yang dapat dihasilkan oleh setiap karyawan

Menurut Hasibuan (2015 : 89) Evaluasi kinerja sangat penting, dan tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Mengukur kinerja pekerjaan, yaitu, sejauh mana karyawan dapat berhasil menyelesaikan pekerjaan mereka
2. Sebagai dasar untuk membuat keputusan tentang promosi, penurunan pangkat, pemberhentian dan penentuan kompensasi

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas rencana pelatihan dan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, metode pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja
4. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan, tujuannya adalah untuk memperoleh kinerja yang baik.
5. Sebagai kriteria untuk menentukan seleksi dan penempatan karyawan
6. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas semua kegiatan dalam perusahaan
7. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan pelatihan karyawan dalam organisasi
8. Sebagai alat, Anda bisa melihat kekurangan atau kekurangan masa lalu dan meningkatkan kemampuan karyawan masa depan.

2.1.11 Manfaat Prestasi Pegawai

Menurut Handoko (2015 : 120) Tujuan evaluasi kinerja dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

1. Promosi, transfer, dan penurunan pangkat keputusan penempatan biasanya didasarkan pada kinerja pekerjaan yang diharapkan di masa lalu. Promosi biasanya merupakan penghargaan atas kinerja pekerjaan sebelumnya
2. Penyesuaian gaji. Evaluasi kinerja kerja dapat membantu pengambil keputusan untuk menentukan pertumbuhan gaji, pembayaran bonus, dan bentuk gaji lainnya.
3. Meningkatkan kinerja pekerjaan Melalui umpan balik implementasi pekerjaan, karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki aktivitas mereka untuk meningkatkan kinerja pekerjaan.

4. Keputusan karir tentang perencanaan karir dan panduan umpan balik kinerja pengembangan yang harus diputuskan pada jalur karier tertentu.
5. Kebutuhan pelatihan dan kinerja pekerjaan yang buruk mengindikasikan kebutuhan pelatihan, dan kinerja yang baik dapat mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

Menurut Siagian (2015 : 227) mengemukakan bahwa evaluasi tekanan kerja sangat bermanfaat bagi aspek-aspek berikut:

1. Sebagai bahan pengambilan keputusan untuk penghargaan.
2. Mendorong peningkatan kinerja kerja.
3. Untuk transfer staf, seperti promosi, penugasan, pakar regional, dan penurunan pangkat.
4. Bantu karyawan menentukan rencana karier mereka sendiri, dan kembangkan rencana pengembangan karier yang paling sesuai dengan bantuan karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan minat organisasi.
5. Untuk mengatur program pendidikan dan pelatihan, perlu untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan dan untuk mengembangkan potensi karyawan.

2.1.12 Indikator Prestasi Pegawai

Menurut Nasution (2011 : 99) terdapat beberapa indikator dari prestasi pegawai yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Inisiatif

4. Kerjasama

5. Disiplin

2.1.13 Penelitian Terdahulu

Nurrahmah & Sunuharyo (2018) Judul penelitian ini adalah dampak dari konflik kerja dan tekanan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Karyawan PDAM Kota Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja simultan dan parsial secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Januar (2018) adalah dampak dari stres kerja pada konflik peran dan keputusan etis pada kinerja pekerjaan karyawan wanita di Jember Kalisat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pekerjaan karyawan.

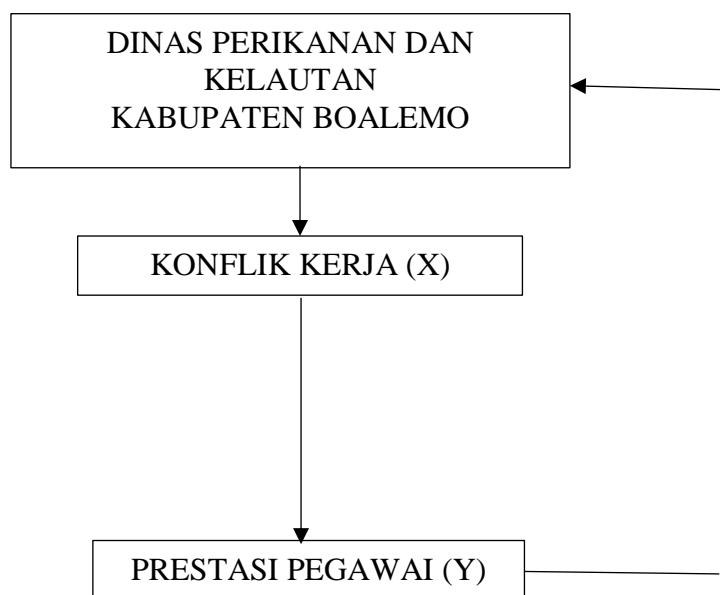
Miftakul (2017) Judul penelitian tentang dampak tekanan kerja, konflik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, konflik pekerjaan dan kepuasan kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan pada saat yang sama atau sebagian.

Kusumawijaya & Adi, (2017) Judul penelitian ini adalah dampak konflik dan tekanan kerja terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dan stres kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran yang digunakan untuk menunjukkan arah konsep penelitian, yaitu penyebab konflik kerja yang terkait langsung dengan prestasi pegawai.

Berdasarkan masalah ini dan landasan teori, penelitian ini berfokus pada bagaimana konflik kerja mempengaruhi prestasi pegawai di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. Oleh karena itu, kerangka penelitian penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian ialah konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai pada kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah Konflik Kerja (X) terhadap Prestasi Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010 : 5) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian berdasarkan filosofi positivis, digunakan untuk menguji populasi atau sampel tertentu, menggunakan metode penelitian numerik dan menggunakan analisis statistik. Meskipun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi survei, studi survei digunakan untuk menjelaskan pengujian kausalitas dan hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari karyawan dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama atau utama.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Nazir (2003 : 149) yang dimaksud dengan operasional variabel adalah, unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur variabel. Sedangkan variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Yang menjadi variabel penelitian ini adalah Konflik Kerja (X) terhadap Prestasi Pegawai (Y). Untuk memahami penelitian ini dengan lebih jelas, pertama-tama kita perlu

mengoperasikan variabel yang disebutkan di latar belakang dan kerangka pemikiran dengan maksud untuk menentukan indikator variabel yang relevan dan langkah-langkah untuk menentukan variabel. Tabel berikut mencantumkan indikator dari variabel-variabel di atas:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Konflik Kerja (X)	1. Koordinasi kerja 2. Komunikasi 3. Ketergantungan pelaksanaan tugas 4. Perbedaan persepsi 5. Persaingan kerja	ORDINAL
Prestasi Pegawai (Y)	1. Kualitas 2. Kuntitas 3. Inisiatif 4. Kerjasama 5. Disiplin	ORDINAL

Sumber: Fitriana (2013: 192)

Nasution (2011:99)

Saat menguji setiap variabel, skala Likert akan digunakan untuk pengukuran. Teknik skala likert yang digunakan dalam penelitian ini memberikan skor item jawaban, dan untuk setiap item, diberikan skor jawaban untuk pertanyaan yang diajukan oleh orang yang diwawancara dalam penelitian ini. Sugiyono (2010 : 86) Jawaban untuk setiap instrumen menggunakan skala Likert memiliki peringkat dari sangat positif ke sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Kuesioner disusun dengan menyiapkan (lima) pilihan, yaitu: sangat setuju, setuju, tidak setuju, tidak

setuju, sangat tidak setuju. Setiap pilihan akan diberikan nilai bobot yang berbeda, setiap nilai bobot ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Jawaban	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju	CS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.3.1 Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam obyek penelitian, Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Sugiyono (2010 : 62) ditunjukkan bahwa populasi adalah area umum, yang terdiri dari objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, objek ini memiliki karakteristik yang ditentukan oleh para peneliti untuk dipelajari, dan kemudian menarik kesimpulan. Berdasarkan pengetian populasi, populasi penelitian ini adalah semua 52 pegawai yang bekerja di Kantor Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

3.2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2015 : 62) Sampel adalah bagian dari banyak karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasinya besar, dan peneliti mungkin tidak dapat mempelajari semuanya dalam populasi, misalnya karena

keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Kesimpulan yang dipelajari dari sampel akan berlaku untuk populasi. Oleh karena itu, sampel yang dikumpulkan dari populasi harus benar-benar representatif. Sampel untuk penelitian ini adalah 51 pegawai negeri sipil dan honorer yang bekerja di Kantor Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

3.2.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.4.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari distribusi kuesioner kepada orang yang diwawancara.
2. Data sekunder mengacu pada data yang sebelumnya diperoleh dari buku, artikel, dan karya ilmiah.

3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi dan amati kegiatan organisasi yang terkait dengan pertanyaan penelitian.
2. Dokumen, yaitu, mengumpulkan data dengan mempelajari buku, makalah, dan majalah ilmiah untuk memperoleh informasi terkait teori dan konsep yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian.

3. Penulis melakukan wawancara untuk mendapatkan data dalam bentuk informasi dan informasi, target wawancara adalah kepala dan pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.
4. Survei kuesioner dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan tertulis kepada yang diwawancarai.

3.2.5 Prosedur Penelitian

3.2.5.1 Uji Validitas Data

Uji validitas adalah alat untuk mengukur validitas kuesioner. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan konten yang akan diukur oleh kuesioner, kuesioner dianggap valid. Untuk menjelaskan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai R_{hitung} lebih besar dari ($>$) nilai R_{table} , item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan.
2. Jika nilai R_{hitung} kurang dari ($<$) kurang dari nilai R_{table} , item kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah ukuran yang stabil dan konsisten dari instrumen pengukuran, yang berarti bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat dipercaya, dan jika pengukuran diulang, mereka dapat konsisten. Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach alpha lebih besar dari 0,60 menunjukkan keandalan instrumen dan dianggap tidak dapat digunakan jika nilai alpha $<0,60$. (Ghozali,2005).

3.2.6 Metode Analisis Data

3.2.6.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan perhitungan statistik regresi berganda untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, diperlukan uji hipotesis klasik Ghozali (2005). Pengujian hipotesis klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik adalah data dengan distribusi normal. Untuk menguji apakah ada distribusi normal dalam model regresi, uji Kolmogorof & Smirnov dan analisis grafis digunakan. Dalam tes ini, jika tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah 5%, itu berarti bahwa data yang akan diproses memiliki distribusi normal, dan jika tingkat signifikansi yang dihasilkan kurang dari 5%, data tidak akan didistribusikan secara normal. Selain itu, analisis grafik juga digunakan. Dalam grafik yang dihasilkan, jika data tersebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas data. Di sisi lain, jika data tersebar menjauh dari diagonal atau Jika arah garis tidak diikuti, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen. Jika variabel-variabel ini berkorelasi,

variabel tersebut tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas, penelitian ini menggunakan R kuadrat. Nilai estimasi model regresi empiris yang dihasilkan oleh R kuadrat tinggi, tetapi ada banyak variabel independen yang tidak secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, maka terjadi multikolinieritas, atau matriks toleransi juga dapat digunakan dalam program SPSS (Ghozali, 2005).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan varians dalam residual dari satu pengamatan ke yang lain dalam modal regresi. Jika perbedaan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya masih disebut homoskedastisitas, dan jika variasinya berbeda, itu disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, uji park digunakan. Jika koefisien parameter beta (β) dari persamaan regresi adalah signifikan secara statistik, ini akan menunjukkan bahwa heteroskedastisitas telah terjadi dalam model data empiris. Begitu juga sebaliknya, jika parameter beta (β) adalah statistik, asumsi homoseksualitas dalam model data tidak dapat ditolak (Ghozali, 2005).

d. Uji Autokolerasi

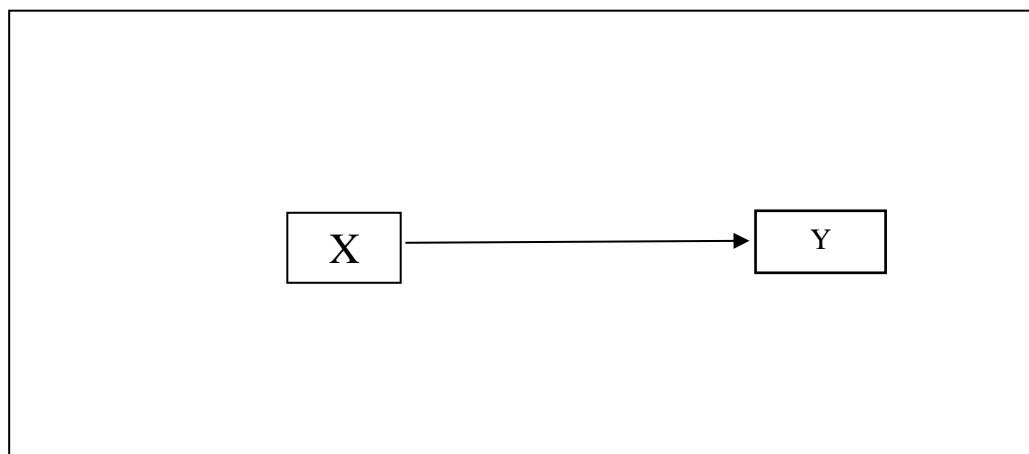
Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear memiliki korelasi antara kesalahan periode 1 dan kesalahan periode 11. Jika ada korelasi, ini disebut masalah autokorelasi. Ini biasanya ditemukan dalam data deret waktu, dan dalam data cross section, masalah autokorelasi jarang terjadi. Model regresi yang baik adalah regresi tanpa autokorelasi. Dalam

penelitian ini, tes Durbin Watson digunakan untuk mendeteksi adanya pengetatan otomatis. (Ghozali, 2005) Tes Durbin Watson ini digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dan memerlukan konstanta dalam model regresi, dan tidak ada variabel lain dalam variabel independen. Perhitungan menggunakan program SPSS.

3.2.7 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah analisis untuk melihat pengaruh konflik kerja terhadap prestasi pegawai. Untuk menentukan ukuran variabel dan apakah ada dampak konflik kerja terhadap prestasi pegawai, program SPSS digunakan untuk menguji melalui pengujian regresi.

Hipotesis penelitian dipertimbangkan melalui struktur pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, angka tersebut dapat dilihat dari struktur berikut:



Gambar 3.1 Struktur Regresi Sederhana

Dari gambar di atas dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Dimana:

\hat{Y} = Prestasi Pegawai

X = Konflik Kerja

α = Konstanta

ε = error (tingkat kesalahan)

3.2.8 Rancangan Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji T untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Standar Uji T adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.
2. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, H_a ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa variabel dependen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Uji T hanya dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari setiap variabel yang termasuk dalam output dari hasil analisis regresi. Jika nilai signifikansi t kurang dari $\alpha (0,05)$, dapat dikatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Boalemo

Setelah pemisahan Kabupaten Boalemo dari Kabupaten Gorontalo, sejak berdirinya Kabupaten Boalemo dari tahun 1999 hingga 2002, sektor kelautan dan perikanan adalah sub-departemen dari Dinas Pertanian. Menurut perkembangan kebutuhan pemerintah dan daerah, perikanan adalah salah satunya. Departemen yang memimpin juga harus menjadi salah satu organisasi pemerintah yang otonom, maka undang-undang di bidang kelautan dan perikanan Kabupaten Boalemo menjadi salah satunya, dan Boalemo antara Bupati dan perwakilan daerah telah diatur sesuai dengan Peraturan Kabupaten Boalemo No. 41/2009 Amandemen No. 5/2002 peraturan daerah tentang struktur organisasi dan prosedur kerja Biro Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. Divisi Kelautan dan Perikanan adalah salah satu lembaga eksekutif teknis dari Kementerian Kelautan dan Perikanan dalam tingkat regional atau dalam pemerintahan wilayah Kabupaten Boalemo dan diharapkan untuk memainkan peran dalam pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya pesisir, laut dan laut, dan dapat dikembangkan dengan baik sebagai masyarakat pesisir yang memberdayakan. Ini adalah sumber daya pulau yang dinamis dan merupakan salah satu industri real estat regional utama.

Misi Biro Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo adalah untuk menjalankan kekuasaan pemerintah daerah dalam pengembangan dan pengolahan

sumber daya kelautan dan perikanan untuk meningkatkan kualitas hidup para nelayan, terutama masyarakat Boalemo. Pengembangan sektor kelautan dan perikanan memiliki arti strategis yang sangat luas, terutama dalam hal penyediaan lapangan kerja dan peningkatan standar hidup masyarakat. Diharapkan bahwa sektor ini akan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar untuk pembangunan daerah, terutama kesejahteraan masyarakat di daerah pesisir sebagai nelayan dan petani ikan. Ketika situasi di wilayah ini membaik, perlu untuk segera mengadopsi kebijakan pembangunan kembali ekonomi rakyat, sambil tetap mengingat bahwa operasi kelautan dan perikanan adalah tulang punggung ekonomi kebanyakan orang di seluruh Provinsi Gorontalo (khususnya Kabupaten Boalemo) . Diharapkan bahwa sektor ini juga akan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo

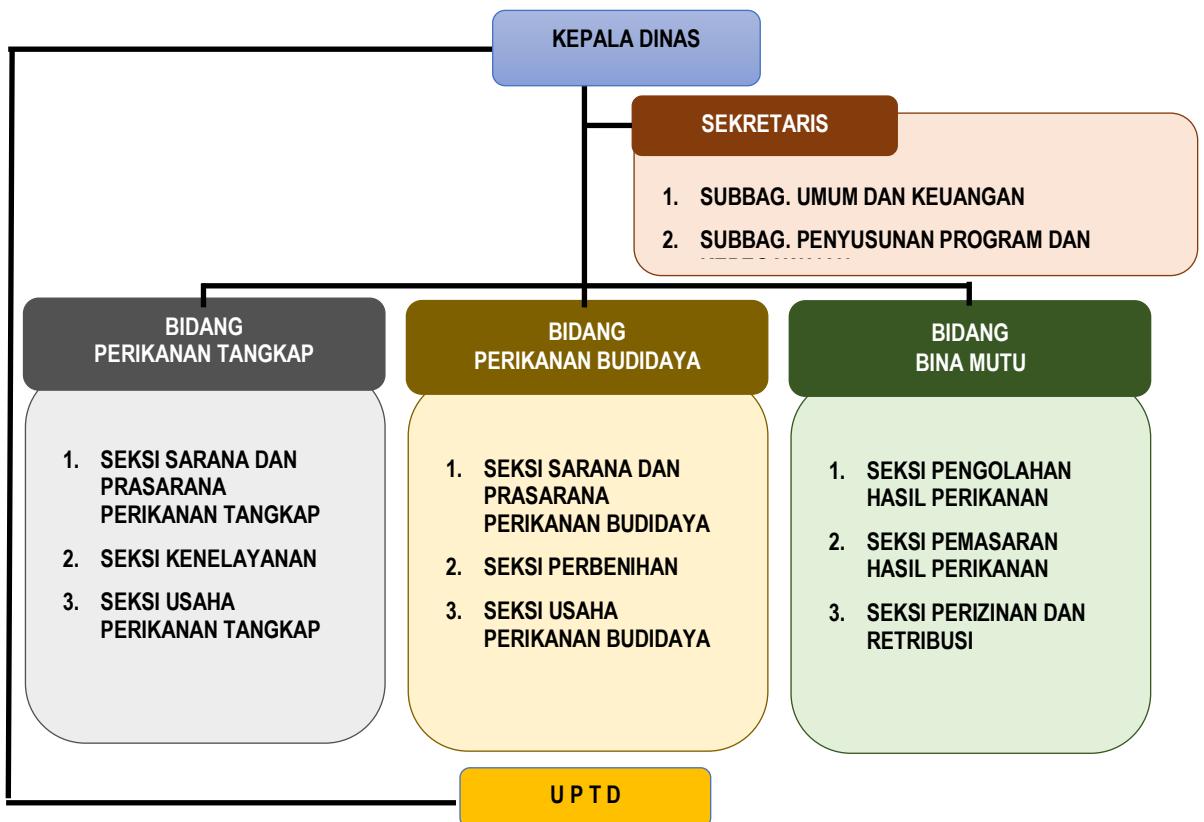
Visi:

Produksi dan manajemen sumber daya kelautan dan perikanan yang independen.

Misi:

Memperkuat lembaga dan sumber daya manusia secara terpadu, mewujudkan pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan, mewujudkan pemanfaatan potensi potensi kelautan dan perikanan, dan mewujudkan produktivitas dan daya saing kelautan dan perikanan sesuai dengan kelompok usaha.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Boalemo

4.1.4 Deskripsi Tugas dan Fungsi Jabatan

1. Tugas dan fungsi Kantor Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo
 - a. Tugas utama Biro Kelautan dan Perikanan adalah melaksanakan urusan pemerintah daerah sesuai dengan undang-undang, peraturan, potensi dan karakteristiknya, dan menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten Boalemo di bidang kelautan dan perikanan.

- b. Pada saat yang sama, untuk melakukan tugas-tugas utama di atas, kantor melakukan fungsi-fungsi berikut:
 - c. Tugas lain dilakukan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.
 - d. Satu Mempersiapkan bahan untuk perumusan, implementasi dan evaluasi kebijakan teknis di bidang kelautan dan perikanan;
 - e. Menyiapkan panduan materi dan kontrol teknis kegiatan UPTD dalam lingkup tugas formal;
 - f. Menyiapkan bahan untuk menyiapkan rencana dan rencana untuk pengembangan perikanan dan akuakultur, pengembangan perikanan tangkap, dan optimalisasi manajemen produksi dan pemasaran perikanan;
 - g. Menyiapkan panduan teknis dan bahan kontrol untuk mengumpulkan dan mengelola informasi dan laporan tentang data kelautan dan perikanan;

2. Tugas dan Fungsi Kepala Dinas

Tugas kepala dinas adalah untuk membantu bupati menjalankan urusan pemerintahan di bidang perikanan. Ini adalah wewenang daerah dan merupakan tugas bantuan yang ditugaskan kepada pemerintah daerah. Orang yang bertanggung jawab atas layanan mengatur fungsi-fungsi berikut ketika melakukan tugasnya:

- a. Merumuskan rencana kegiatan Dinas sebagai panduan untuk melakukan tugas;
- b. Melaksanakan kebijakan teknis di bidang perikanan, termasuk area komersial dan kelembagaan, area manajemen perikanan, area akuakultur;
- c. Melakukan perencanaan kebijakan teknis, perencanaan keuangan, umum, peralatan dan kepegawaian;

- d. Memberikan bimbingan di bidang perikanan sesuai dengan kebijakan yang dirumuskan oleh pemerintah;
 - e. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan semua kegiatan dan mengelola Departemen Perikanan;
 - f. Melaksanakan kebijakan yang memberdayakan nelayan kecil dan operasi budidaya ikan, mengeluarkan SIUP di bidang budidaya ikan dengan ruang lingkup satu (satu), mengelola, menangkap ikan dan mengatur lelang ikan (TPI) untuk pengelolaan budidaya ikan;
 - g. Melakukan fungsi lain terkait perikanan yang disediakan oleh Grup Bupati.
3. Tugas dan Fungsi Sekretaris
- a. Sekretaris akan mengatur fungsi-fungsi berikut saat melakukan tugasnya:
 - b. Sekretaris menjalankan tugas dan fungsi sekretaris sesuai dengan hukum, dan sekretariat bertanggung jawab untuk mengatur koordinasi di dalam Departemen Perikanan.
 - c. Menyiapkan bahan anggaran dan pertanggungjawaban keuangan;
 - d. Melakukan pengembangan dan manajemen organisasi;
 - e. Menyiapkan data dan informasi, literatur, dan hubungan masyarakat;
 - f. Melakukan manajemen personalia administrasi, keuangan, dan peralatan;
 - g. Melakukan pekerjaan rumah tangga, komunikasi dan manajemen file;
 - h. Menganalisis dan mengendalikan implementasi program dan proyek;
 - i. Melakukan pemantauan, evaluasi, dan persiapan laporan;
 - j. Mempersiapkan bahan untuk merumuskan rencana dan proyek dan mengembangkan rencana strategis;

k. Lakukan tugas formal lain yang diberikan oleh penyelia layanan.

4. Tugas Sub Bagian

Subdivisi memiliki tugas-tugas berikut:

- a. Satu Kompilasi dan proses data untuk bahan persiapan program;
- b. Persiapan rencana bisnis dan persyaratan anggaran untuk kegiatan;
- c. Menyiapkan analisis dan kontrol pelaksanaan program dan proyek;
- d. Memantau, mengevaluasi, dan menyusun laporan;
- e. melakukan tugas publik lainnya yang diberikan oleh sekretaris.
- f. Merumuskan dan menangani manajemen keuangan dan pembukuan untuk mencapai pendapatan daerah dan anggaran belanja (APBD);
- g. Menyusun dan memproses data untuk anggaran harian dan anggaran pembangunan;
- h. Mempersiapkan proposal anggaran untuk Dinas;
- i. Menyiapkan bahan untuk merumuskan rencana program dan proyek dan mengembangkan rencana pengembangan strategis;
- j. Saya Membayar gaji karyawan, biaya perjalanan dinas, membayar kompensasi dan pengeluaran lainnya sebagai pengeluaran Dinas;
- k. Memantau, mengevaluasi, dan menyusun laporan;

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Dari 51 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo yang meliputi: Tingkat pendidikan, jenis kelamin dan umur.

1. Tingkat pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang telah diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
SMA	24	47
D.III	9	17,7
S1	16	31,4
S2	2	3,9
Total	51	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden SMA yaitu 24 orang atau sekitar 47%, jumlah responden D.III sebanyak 9 orang atau 17,7%. jumlah responden S1 sebanyak 16 orang atau 31,4%. Dan jumlah responden S2 sebanyak 2 orang atau 3,9%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang paling banyak berpendidikan SMA, sedangkan responden yang paling sedikit ialah berpendidikan S2.

e. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
Laki-laki	29	56,9
Perempuan	22	43,1
Total	51	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 29 orang atau sekitar 56,9%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 22

orang atau 43,1%. Hal ini menunjukan bahwa antara responden laki-laki dengan perempuan tidak seimbang dalam artian lebih banyak responden laki-laki dibandingkan dengan responden perempuan.

f. Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh jumlah usia responden pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi responden berdasarkan umur

Umur	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
< 20 Tahun	0	0
20-30 Tahun	24	47,1
>31 Tahun	27	52,9
Total	51	100

Sumber: Hasil olahan Data, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden umur < 20 Tahun yaitu tidak ada responden atau 0%, sedangkan jumlah responden umur 20-30 Tahun sebanyak 24 orang atau 47,1%. Dan jumlah responden umur >31 Tahun sebanyak 27 orang atau 52,9% Hal ini menunjukan bahwa antara responden memiliki umur yang berbeda-beda dan lebih banyak responden yang umur >31 tahun.

4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih. Sedangkan perhitungan skor

dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi, berikut Proses perhitungannya.

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden: $5 \times 1 \times 51 = 255$

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden: $5 \times 1 \times 41 = 51$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu: } \frac{255 - 51}{5} = 40,8 = 41$$

Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden

Rentang	Kategori
215 - 255	Sangat Tinggi
174 - 214	Tinggi
133 - 173	Sedang
92 - 132	Rendah
51 - 91	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data, 2020

1. Konflik Kerja (X)

Hasil Tabulasi data variabel Konflik Kerja (X1), yang dijawab oleh 51 responden (sampel) Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Konflik Kerja (X)

SKOR	Item								
	XI.1			XI.2			XI.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	21.6	5	25	9.8	0	0	0.0
4	30	120	58.8	29	116	56.9	28	112	54.9
3	9	45	17.6	13	65	25.5	18	90	35.3
2	1	4	2.0	3	12	5.9	5	20	9.8
1	0	0	0.0	1	1	2.0	0	0	0.0
Σ	51	224	100	51	219	100.	51	222	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

SKOR	Item					
	XI.4			XI.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	9	45	17.6	10	50	19.6
4	26	104	51.0	29	116	56.9
3	13	65	25.5	11	55	21.6
2	3	12	5.9	0	0	0.0
1	0	0	0.0	1	0	2.0
Σ	51	226	100	51	221	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Variabel Konflik Kerja (X) responden yang menjawab item pernyataan X.1 memperoleh skor 224 dengan sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X.2 memperoleh skor 219 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X.3 memperoleh skor 222 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X.4 memperoleh skor 226 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X.5 memperoleh skor 221 dengan kategori sangat tinggi.

2. Gambaran Umum Variabel Prestasi Pegawai (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Prestasi Pegawai (Y) yang dijawab oleh 51 responden kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Prestasi Pegawai (Y)

SKOR	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	12	60	23.5	14	70	27.5	12	60	23.5
4	22	88	43.1	12	48	23.5	16	64	31.4
3	8	40	15.7	21	105	41.2	15	75	29.4
2	9	36	17.6	3	12	5.9	8	32	15.7
1	0	0	0.0	1	1	2.0	0	0	0.0
\sum	51	224	100	51	236	100	0	231	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

SKOR	Item					
	Y.4			Y.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	15	75	29.4	20	100	39.2
4	13	52	25.5	6	24	11.8
3	15	75	29.4	13	65	25.5
2	8	32	15.7	12	48	23.5
1	0	0	0.0	0	0	0.0
\sum	51	234	100	51	237	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Prestasi Pegawai (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 224 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 236 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 231 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 234 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.5 memperoleh skor 237 dengan kategori sangat tinggi.

4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pengujian, validitas analisis dapat ditentukan dari data yang diproses. Alat penelitian diuji pada validitas dan reliabilitas 51 responden. dinyatakan valid Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6..

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja (X)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konflik Kerja

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Konflik Kerja (X)	X.1	0,818	0,275	Valid	0,816	$> 0,60 =$ Reliabel
	X.2	0,808	0,275	Valid		
	X.3	0,837	0,275	Valid		
	X.4	0,517	0,275	Valid		
	X.5	0,302	0,275	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Konflik Kerja (X) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,816 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel konflik kerja reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Prestasi Pegawai (Y)	X.1	0,853	0,275	Valid	0,757	> 0,60 = Reliabel
	X.2	0,748	0,275	Valid		
	X.3	0,941	0,275	Valid		
	X.4	0,894	0,275	Valid		
	X.5	0,811	0,275	Valid		

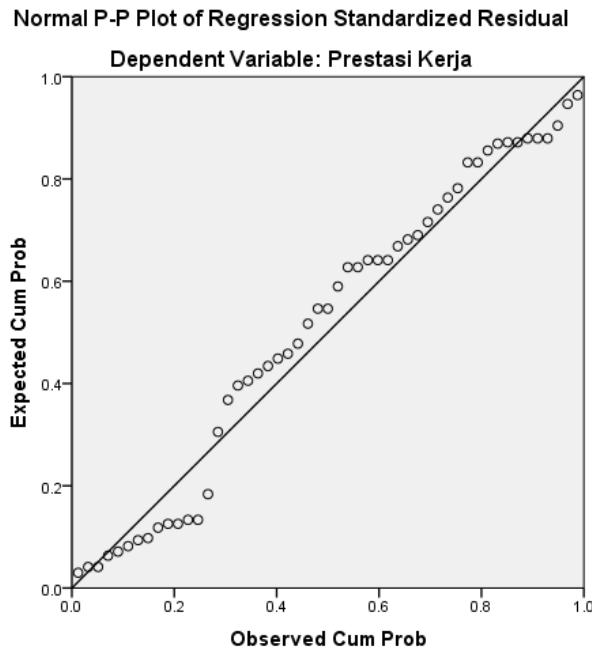
Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Prestasi Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,757 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel prestasi pegawai reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati distribusi normal. Cara untuk mendekatinya adalah dengan melihat distribusi data pada sumbu diagonal pada grafik normal p-plot of regression standarized sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Jika mengembang di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, residu dalam model regresi terdistribusi normal (Priyatno & Duwi, 2011 : 289). Adapun hasil yang diperoleh dengan menggunakan metode probability-plot adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik Normal P-Plot pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan normalitas dan data memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tes ini dilakukan dengan menggunakan variance inflation factor (VIF) dari variabel konflik kerja untuk menentukan apakah ada korelasi yang kuat antara variabel independen. Jika VIF dari variabel adalah <10 , itu berarti bahwa tidak ada multikolinieritas. Ini adalah hasil dari uji multikolinieritas:

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

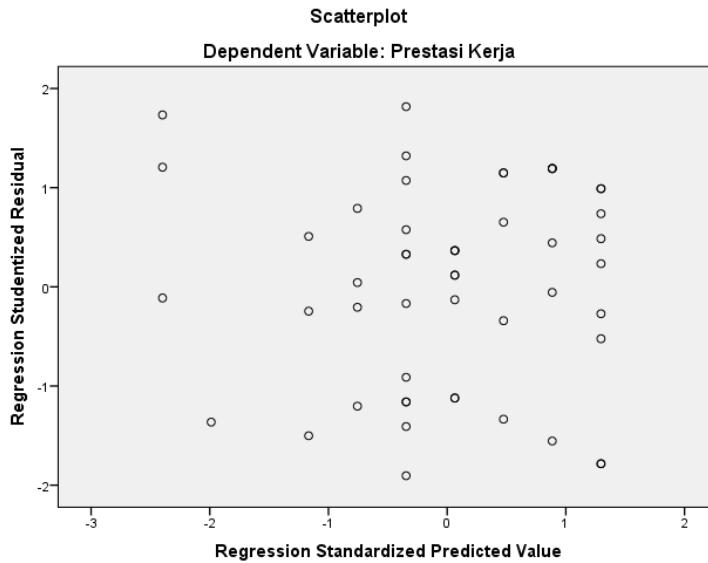
Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Konflik Kerja	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja			

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2020

Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas di atas, diketahui bahwa variabel Konflik Kerja yang memperoleh nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji hipotesis klasik berikut adalah uji heteroskedastisitas, yang digunakan untuk menguji apakah ada variabel (konstan) yang berbeda dalam model regresi. Anda dapat menggunakan scatterplot untuk pengujian heteroskedastisitas. Dalam scatterplot, ada banyak titik pada sumbu X dan Y. Jika poin-poin ini tersebar dan tidak ada pola, maka dikatakan bahwa ini bukan heteroskedastisitas, tetapi homoseksualitas. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dari asumsi autokorelasi klasik. Autokorelasi adalah korelasi yang terjadi antara residu satu pengamatan dan pengamatan lain dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak ada autokorelasi dalam model regresi. Metode uji yang umum digunakan adalah tes Durbin Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika DW antara d_U dan $(4-d_U)$, hipotesis nol diterima, yang berarti bahwa tidak ada autokorelasi.

- b. Satu Jika DW kurang dari dL atau lebih besar dari (4-dL), hipotesis nol ditolak, yang berarti ada autokorelasi.
- c. Jika DW berada di antara dL dan dU atau (4-dU) dan (4-dL), tidak ada kesimpulan yang pasti. Nilai du dan dl dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson, yang tergantung pada jumlah pengamatan dan jumlah variabel penjelas. Hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.456 ^a	.208	.192	4.07562	1.835
a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja					
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja					

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2020

Dari hasil pengolahan data *SPSS 24* menunjukan bahwa nilai Durbin Watson sebesar $dW = 1,835$. Dengan diketahui nilai n (jumlah data) = 51, k (Jumlah Variabel bebas) = 1, nilai dL (batas bawah) = 1,50 dan dU (batas atas) = 1,58. Maka dapat dihitung $(4-dU)$ yaitu $4 - 1,58 = 2,42$. Karena nilai $dU = 1,58 < 1,835 < 2,42$. Berarti dapat disimpulkan bahwa data regresi tidak memiliki autokorelasi.

4.2.5 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Ananlisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Konflik Kerja (X) terhadap Prestasi Pegawai (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo, sehingga persamaan regresinya yaitu :

Tabel 4.11 Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.382	4.495		.530	.599
	Konflik Kerja	.850	.237	.456	3.591	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2020

$$\hat{Y} = 2,382 + 0,850X + 0,544\epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dibuat interpretasi sebagai berikut:

Nilai konstan untuk persamaan regresi adalah 2,382 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya Konflik Kerja, maka nilai rata-rata Prestasi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo sebesar 2,382.

Besar nilai koefisien regresi untuk variabel Konflik Kerja sebesar 0,850 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Konflik Kerja 1%; maka akan berdampak terhadap Prestasi pegawai sebesar 0,850%.

Sedangkan $\epsilon = 0,544$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang mempengaruhi Prestasi Pegawai tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 54,4%.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menghitung koefisien regresi secara terpisah untuk menentukan pengaruh variabel konflik kerja (X) terhadap variabel prestasi pegawai (Y). Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis parsial menggunakan uji t

didasarkan pada nilai signifikansi. Jika tingkat signifikansi <tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, ada dampak parsial. Jika tingkat signifikansi > tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, tidak ada pengaruh parsial.

Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.382	4.495		.530	.599
	Konflik Kerja	.850	.237	.456	3.591	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan pada tebal di atas uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Konflik Kerja (X) sebesar 0,001 lebih besar dari nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga disimpulkan bahwa Konflik Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Pegawai (Y). Hipotesis yang menyatakan bahwa Konflik Kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Pegawai (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. **Diterima.**

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh Konflik Kerja (X) Terhadap Pretasi Pegawai (Y) Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa konflik kerja telah memengaruhi prestasi kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori Veithzal & M. (2013 : 279) Konflik adalah konflik dalam hubungan interpersonal (hubungan interpersonal atau interpersonal) antara satu

pihak dan pihak lain dalam proses pencapaian tujuan, hal ini disebabkan oleh perbedaan minat, emosi atau psikologi dan nilai-nilai. Jika konflik dapat ditangani dengan tepat, itu bisa menjadi energi yang kuat untuk menggunakannya sebagai motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika konflik tidak dapat dikendalikan, itu akan mengakibatkan kinerja organisasi yang buruk. Penyebab konflik dalam setiap organisasi sangat bervariasi, tergantung pada bagaimana individu menafsirkan, memahami dan merespons.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Winardi dalam Piana (2017) yang menyatakan bahwa konflik hanya memiliki potensi untuk meningkatkan atau menghambat hasil kerja organisasi, tergantung pada bagaimana menghadapinya. Penting untuk diingat bahwa jika konflik dapat ditangani dengan baik, akan bermanfaat dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi untuk meningkatkan prestasi pegawai.

penelitian sebelumnya konsisten dengan penelitian ini menurut Kuncoro (2018) konflik dapat menghasilkan hasil yang baik tergantung pada bagaimana manajer atau pemimpin mengendalikan konflik. Sebagai contoh, dampak positif dari konflik akan mendorong pegawai untuk meningkatkan efisiensi kerja dan memengaruhi prestasi pegawai.

Penelitian lain yang didukung oleh karya Nurrahmah & Sunuharyo (2018) konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok (organisasi / perusahaan), mereka harus berbagi sumber daya terbatas atau kegiatan kerja dan / atau karena kenyataannya mereka memiliki perbedaan Status, tujuan, nilai atau pendapat. Konflik kerja yang terjadi dalam suatu organisasi atau

organisasi dapat bersifat merusak (konstruktif) atau konstruktif (pendirian), tergantung pada bagaimana karyawan melihat, menjelaskan, dan menanggapi konflik yang sedang berlangsung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Pegawai pada Dinas Kdelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai dan memperhatikan hal-hal yang dapat mengurangi prestasi pegawai sehingga pegawai tidak produktif dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Serta dapat mengelola konflik dengan baik sehingga konflik kerja yang terjadi dapat memberikan dampak positif terhadap prestasi para pegawai.
2. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang peningkatan prestasi pegawai dengan meneliti variabel lain misalnya, masalah lingkungan kerja, kompensasi, dan stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzalur Rahim. (2011). *Managing Conflict In Organizations*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Ana Catur Rina. (2015). *Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja Dengan Konflik Kerja*.
- Bailia, F. F. W., Tommy, P., & Barumulli, D. N. (2016). Pengaruh Pertumbuhan Penjualan, Dividend Payout Ratio Dan Debt To Equity Ratio Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Property Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 270–278.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Fitriana Yudha Rahayu. (2013). *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*.
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss, Edisi Kelima. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. <Https://Doi.Org/10.9744/Jmk.10.2.Pp. 124-135>
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herman Sofyandi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Januar, D. (2018). *Pengaruh Konflik Peran Dan Keputusan Etis Melalui Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Wanita Rumah Sakit Daerah Kalisat Kabupaten Jember*. 12(1), 20–27.
- Kadar, N. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: Cv. Pustaka Setia.
- Kuncoro, W. S., Wulan, H. S., & Haryono, A. T. (2018). Pengaruh Konflik Kerja , Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening) Di Pt Roberta Prima Tobacco. *Jurnal Manajemen*, 1(5), 12.
- Kusumawijaya, I. K., & Adi, I. K. Y. (2017). Dampak Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyaan Pada Koperasi Kredit Di Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 131–141.
- Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Pt. Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Miftakul Sulistiyani, Muslichah Erma Widiana, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. *Manajemen Branchmark*, 3(3), 335–347.
- Nasution. (2011). *Metode Research Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Pt. Bumi Askara.
- Nazir. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Selemba Empat.
- Nurrahmah, W. L., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 62(2), 21–27.
- Piana, H. D. (2017). *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada*

Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.
<Https://Doi.Org/10.1017/Cbo9781107415324.004>

Priyatno, & Duwi. (2011). *Buku Saku Analisis Yogyakarta. Statistik Data Spss, Mediakom, Rahardja,*.

Ranupandojo, & Suad Husnan. (2011). *Manajemen Personalia.* Yogyakarta: Bpfe.

Siagian, Sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Pt. Bumi Askara.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, M., Widiana, M. E., & Sutopo. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. *Manajemen Branchmark*, 3(3), 335–347.

Sutrisno. (2017). *Manajemen Keuangan Teori Dan Aplikasi.* Yogyakarta: Ekonisia.

Suwanto, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

T. Hani Handoko. (2015). *Manajemen.* Yogyakarta: Bpfe.

Veithzal, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Veithzal, R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untu Perusahaan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Veithzal, R., & M., D. (2013). *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi.* Pt. Raja Grafindo, Jakarta.

Wirawan. (2010). *Konflik Dan Manajemen Konflik.* Jakarta: Selemba Humanika.

Yofandi, A., Nuryanti, N., & Wasnury, R. (2016). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 1015–1029.

LAMPIRAN**Instrumen Penelitian****A. IDENTITAS**

1. Nomor urut responden : _____
2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
3. Unit kerja : _____

B. Instrumen Konflik Kerja

Berilah tanda (✓) jawaban yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

1. Sering terjadi salah paham antar personil pegawai, sehingga koordinasi kerja tidak dilakukan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Komunikasi yang kurang baik di tempat kerja menyulitkan saya dalam berinteraksi dengan teman sejawat.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu

- d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Saling ketergantungan tugas antar unit kerja menimbulkan pengaruh yang positif, karena diantara kami saling mendukung.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Perbedaan persepsi dalam kerja menambah hubungan kerja kurang baik, maka saya selalu menghindari perbedaan persepsi tersebut.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Saya merasa resah, ada persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

C. Instrumen Prestasi Pegawai

Berilah tanda (✓) yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

1. Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Saya merasa kuantitas di tempat saya bekerja semakin berkurang seiring terjadinya konflik.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Dalam menjalankan tugas kami saling berkontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu

d. Tidak Setuju

e. Sangat tidak setuju

4. Kami menyelesaikan pekerjaan bersama-sama saat menjalankan tugas.

a. Sangat setuju

b. Setuju

c. Ragu-ragu

d. Tidak Setuju

e. Sangat tidak setuju

5. Setiap anggota tim memiliki kesadaran yang tinggi mengerahkan potensi diri

dalam mencapai tujuan.

a. Sangat setuju

b. Setuju

c. Ragu-ragu

d. Tidak Setuju

e. Sangat tidak setuju

Data Variabel Konflik Kerja (X)

Responden	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	Total
1	4	3	3	3	5	18
2	3	3	3	5	4	18
3	5	4	4	5	4	22
4	5	5	4	3	4	21
5	3	3	3	4	3	16
6	3	3	3	4	4	17
7	4	5	4	4	1	18
8	3	4	3	4	4	18
9	4	3	3	4	4	18
10	4	4	3	5	4	20
11	4	4	4	4	3	19
12	4	4	4	4	3	19
13	3	3	3	4	3	16
14	4	4	4	4	4	20
15	2	1	2	4	5	14
16	4	4	4	4	3	19
17	4	4	4	3	4	19
18	4	4	4	3	4	19
19	4	3	2	4	4	17
20	4	3	3	3	4	17
21	3	3	3	3	4	16
22	5	4	3	3	5	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	3	19
25	5	4	4	4	4	21
26	4	5	4	4	4	21
27	5	4	4	4	5	22
28	4	4	4	4	5	21
29	4	5	4	4	5	22
30	5	4	4	4	5	22
31	4	4	4	3	3	18
32	4	4	3	3	4	18
33	4	3	3	4	3	17
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	3	4	19
36	4	3	3	5	3	18
37	5	4	4	5	4	22

38	3	2	2	2	4	13
39	4	4	3	3	4	18
40	5	4	4	4	4	21
41	5	4	4	4	5	22
42	4	4	4	4	5	21
43	4	5	4	4	5	22
44	4	4	3	3	4	18
45	4	3	3	5	3	18
46	5	4	4	5	4	22
47	3	2	2	2	4	13
48	4	3	3	5	3	18
49	5	4	4	5	4	22
50	3	2	2	2	4	13
51	4	4	4	3	4	19

Data Variabel Prestasi Kerja (Y)

No.Res	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	3	4	19
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	5	22
5	4	4	4	3	3	18
6	4	3	3	2	4	16
7	5	3	4	4	3	19
8	5	5	5	5	3	23
9	2	3	3	3	3	14
10	4	4	4	5	5	22
11	4	3	4	4	4	19
12	3	2	3	4	2	14
13	3	3	3	2	4	15
14	4	3	3	4	4	18
15	2	1	2	2	2	9
16	3	4	4	4	5	20
17	5	5	3	3	3	19
18	3	3	3	3	2	14
19	4	3	4	4	5	20
20	2	3	2	2	3	12
21	2	2	2	2	2	10
22	3	3	3	3	2	14

23	4	5	5	5	5	24
24	4	3	5	5	3	20
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	5	5	5	23
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	5	5	22
32	2	3	2	3	3	13
33	4	4	3	3	3	17
34	5	5	5	4	5	24
35	5	5	3	3	2	18
36	4	3	4	4	5	20
37	4	4	4	4	3	19
38	2	5	2	2	2	13
39	2	2	2	2	2	10
40	3	3	3	3	2	14
41	4	5	5	5	5	24
42	4	3	4	4	5	20
43	4	4	4	5	5	22
44	2	3	2	3	3	13
45	4	4	3	3	3	17
46	3	3	3	3	2	14
47	4	3	4	4	5	20
48	2	3	2	2	3	12
49	3	3	3	3	2	14
50	5	5	3	3	2	18
51	4	3	4	4	5	20

X.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
				Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0
	3.00	9	17.6	17.6
	4.00	30	58.8	58.8
	5.00	11	21.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent1
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	3	5.9	5.9	7.8
	3.00	13	25.5	25.5	33.3
	4.00	29	56.9	56.9	90.2
	5.00	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.8	9.8	9.8
	3.00	18	35.3	35.3	45.1
	4.00	28	54.9	54.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.9	5.9	5.9
	3.00	13	25.5	25.5	31.4
	4.00	26	51.0	51.0	82.4
	5.00	9	17.6	17.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	11	21.6	21.6	23.5
	4.00	29	56.9	56.9	80.4
	5.00	10	19.6	19.6	100.0

Total	51	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	17.6	17.6
	3.00	8	15.7	33.3
	4.00	22	43.1	76.5
	5.00	12	23.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0
	2.00	3	5.9	7.8
	3.00	21	41.2	49.0
	4.00	12	23.5	72.5
	5.00	14	27.5	100.0
Total		51	100.0	100.0

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	15.7	15.7
	3.00	15	29.4	45.1
	4.00	16	31.4	76.5
	5.00	12	23.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	15.7	15.7	15.7
	3.00	15	29.4	29.4	45.1
	4.00	13	25.5	25.5	70.6
	5.00	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	23.5	23.5	23.5
	3.00	13	25.5	25.5	49.0
	4.00	6	11.8	11.8	60.8
	5.00	20	39.2	39.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Uji Validitas Konflik Kerja (X)**Correlations**

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	XTotal
X.1	Pearson Correlation	1	.636**	.644**	.288*	.150	.818**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.040	.294	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X.2	Pearson Correlation	.636**	1	.825**	.204	-.011	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.151	.941	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X.3	Pearson Correlation	.644**	.825**	1	.316*	-.008	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.024	.958	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X.4	Pearson Correlation	.288*	.204	.316*	1	-.155	.517**
	Sig. (2-tailed)	.040	.151	.024		.277	.000

		N	51	51	51	51	51	51
X.5	Pearson Correlation		.150	-.011	-.008	-.155	1	.302*
	Sig. (2-tailed)		.294	.941	.958	.277		.031
	N		51	51	51	51	51	51
XTotal	Pearson Correlation		.818**	.808**	.837**	.517**	.302*	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.031	
	N		51	51	51	51	51	51

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	6

Uji Validitas Variabel Prestasi Pegawai (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	YTotal
Y.1	Pearson Correlation	1	.691**	.784**	.672**	.516**	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y.2	Pearson Correlation	.691**	1	.603**	.519**	.414**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y.3	Pearson Correlation	.784**	.603**	1	.883**	.730**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y.4	Pearson Correlation	.672**	.519**	.883**	1	.712**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y.5	Pearson Correlation	.516**	.414**	.730**	.712**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51
YTotal	Pearson Correlation	.853**	.748**	.941**	.894**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	6

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Konflik Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the	Durbin-Watson
			Square	Estimate	
1	.456 ^a	.208	.192	4.07562	1.835

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients^a

Collinearity Statistics

Model	Konflik Kerja	Tolerance	VIF
1		1.000	1.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the	Durbin-Watson
			Square	Estimate	
1	.456 ^a	.208	.192	4.07562	1.835

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.235	1	214.235	12.897	.001 ^b
	Residual	813.922	49	16.611		
	Total	1028.157	50			

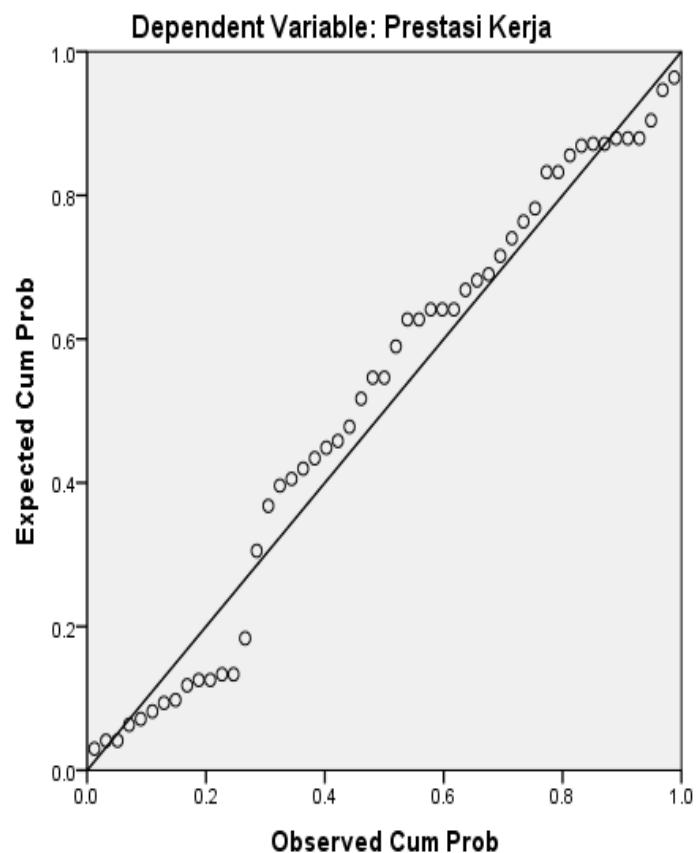
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

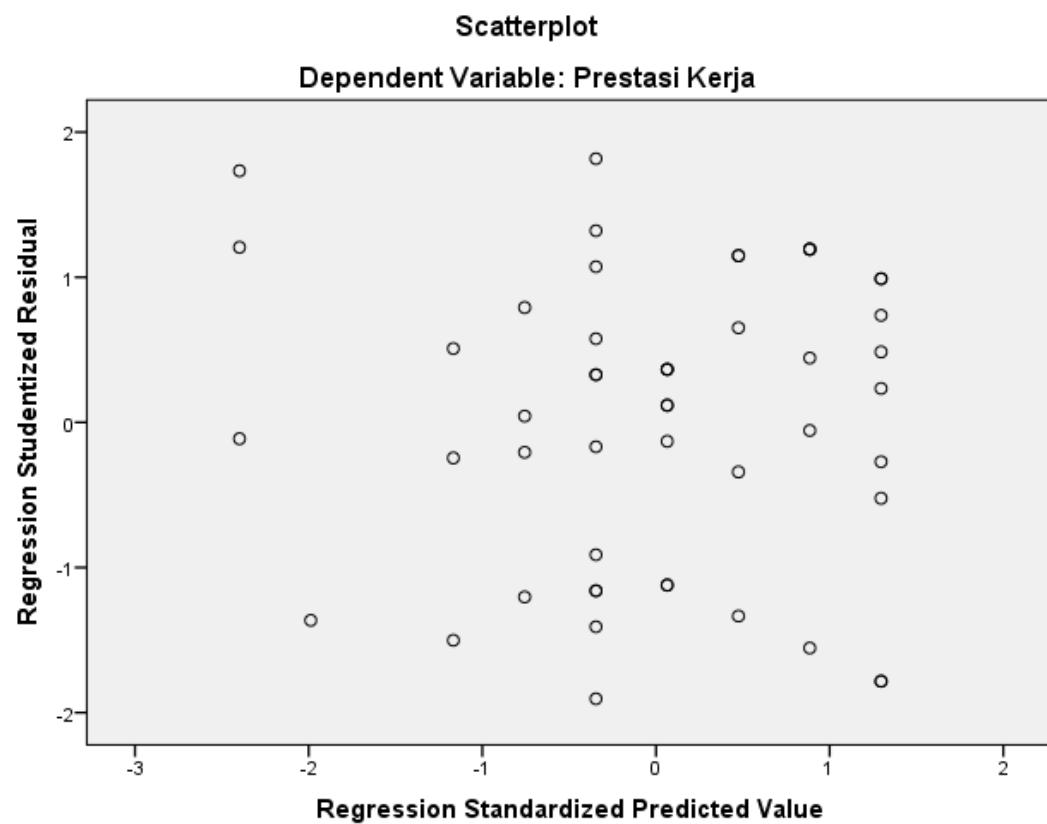
b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.382	4.495		.530
	Konflik Kerja	.850	.237	.456	3.591

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
 Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
 Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
 E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 1781/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2019
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
 Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo
 di,-
 Kabupaten Boalemo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

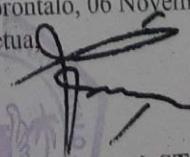
Nama	:	Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
NIDN	:	0929117202
Jabatan	:	Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesedianya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal Skripsi**, kepada :

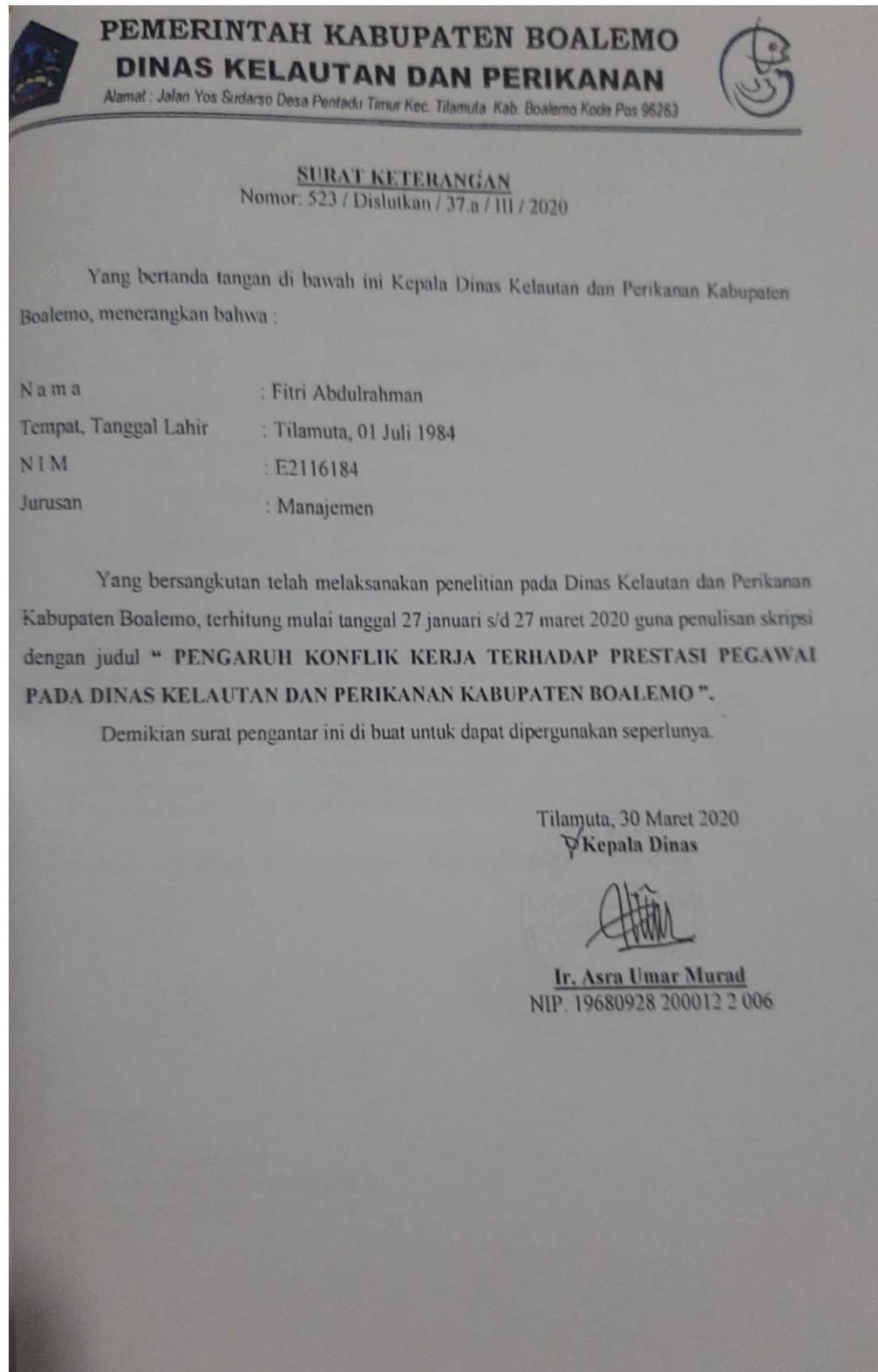
Nama Mahasiswa	:	Fitri Abdulrahman
NIM	:	E2116184
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Program Studi	:	Manajemen
Lokasi Penelitian	:	DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN BOALEMO
Judul Penelitian	:	PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI DI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN BOALEMO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 06 November 2019
 Ketua


 Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
 NIDN 0929117202







**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0088/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : FITRI ABDULRAHMAN
NIM : E2116184
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh konflik kerja terhadap prestasi pegawai pada kantor dinas kelautan dan perikanan kabupaten boalemo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 16%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 16 April 2020
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

Skripsi_FITRI ABDURRAHMAN_E2116184_Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com	1 %
2	anzdoc.com	1 %
3	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id	1 %
4	Submitted to Universitas Sam Ratulangi Student Paper	1 %
5	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	1 %
6	lib.unnes.ac.id	1 %
7	id.123dok.com	1 %
8	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	1 %

9	pt.scribd.com Internet Source	1 %
10	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1 %
11	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	1 %
13	eprints.undip.ac.id Internet Source	1 %
14	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	1 %
15	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1 %
16	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1 %
17	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
18	jurnal.undhirabali.ac.id Internet Source	<1 %
19	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %

20	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
21	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
22	mafiadoc.com Internet Source	<1 %
23	fr.scribd.com Internet Source	<1 %
24	Andi Martias. "ANALISA PENGARUH FREE CASH FLOW, AUDIT INTERNAL, LIKUIDITAS, LEVERAGE DENGAN DISCRESSIONARY ACCRUAL Pada PT. ALSY", Jurnal Perspektif, 2020 Publication	<1 %
25	kumpulanskripsiakonomi.blogspot.com Internet Source	<1 %
26	docobook.com Internet Source	<1 %
27	scholar.unand.ac.id Internet Source	<1 %
28	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
29	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %

Exclude quotes On Exclude matches < 25 words

Exclude bibliography On

CURICULUM VITAE

A. Biodata Pribadi

1. Nama : Fitri Abdulrahman
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat tanggal lahir : Tilamuta, 01 Juli 1984
4. Status : Menikah
5. Tinggi, Berat Badan : 160 Cm, 75 Kg
6. Agama : Islam
7. Alamat : Desa Tangga Jaya, Kecamatan Dulipi Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo
8. No Hp : 0822-9140-6366
9. Email : abdulrahmanfitri881@gmail.com.



B. Riwayat Pendidikan

1. TK : STK Beringin V Tilamuta 1991-1997
2. SD : SDN Negeri 1 PentaduTimur 1997-2000
3. SLTP Sederajat : SMP Negeri 1 Tilamuta 2000-2003
4. SLTA Sederajat : SMA Negeri 1 Tilamuta 2003-2005
5. Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi, Program Studi SI Manajemen 2016-2020