**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu–satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Arianto, 2013:191).

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Menurt Sedarmayanti (2007), mengemukakan bahwa “Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek“manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaiaan”.

Kinerja Menurut Mathis & Jackson pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan pegawai atau karyawan. Kinerja Pegawai atau karyawan adalah “yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waku output, kehadiran ditempat kerja dan sikap koperatif”. Sedangkan menurut Hasibuan mengatakan bahwa kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta sewaktu-waktu”.

Hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adanya konflik. Konflik mengacu pada satu proses dimanasatu pihak (orang atau berkelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik. konflik dilatar belakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya. Terlepas dari faktor yang melatar belakangi terjadinya suatu konflik, gejala yang mengemuka dalam suatu organisasi saat terjadi konflik dimana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi (Aldionita, 2014:414)

Konflik dalam sebuah organisasi dapat terjadi karena berbagai sebab, contohnya adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, ketidak jelasan struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu maupun kelompok yang berbeda. Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja karyawan. Lebih – lebih era modern seperti ini yang ditandai dengan tingginya tuntutan kebutuhan orang dan tekanan sosial ekonomi yang cukup berat dan rumit. Hal itu terjadi karena banyak orang dengan masing – masing pemikiran dan pendapat dalam menghadapi kerumitan pekerjaan yang dihadapi organisasi (Sudarmanto, 2009:149). Pada dasarnya konflik bukanlah sesuatu hal yang buruk, konflik dapat berdampak positif dan dapat pula berdampak negatif. Dampak positif dari konflik antara lain: konflik dapat meningkatkan kualitas keputusan organisasional, konflik dapat membuka masalah dan menyelesaikan masalah yang sebelumnya diabaikan, konflik dapat mendorong pegawai untuk lebih mengapresiasi pegawai lain sesuai dengan posisi masing-masing dan konflik dapat mendorong munculnya ide-ide baru untuk melakukan perubahan. Kemunculan dampak positif ini membutuhkan dukungan dari pihak manajemen untuk secara efektif dalam mengelola konflik yang muncul dalam organisasinya (Greenberg dalam Suhartini,2011:59).

Bagi Organisasi, hal ini tentu akan memberikan keuntungan dimana kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sehingga meningkatkan kualitas organisasi (Silaban, 2012:1). Dampak negatif dari konflik, sebagaimana yang banyak kita lihat bahwa konflik dapat menghasilkan emosi negatif yang kuat. Reaksi emosional ini merupakan tanda awal akan munculnya rantai reaksi yang dapat berbahaya efek dalam organisasi. Selain reaksi negatif tersebut dapat menimbulkan ketegangan, juga dapat mengalihkan perhatian pegawai dari tugas yang sedang dikerjakannya. Pada akhirnya, konflik tersebut akan berdampak negatif pada kinerja individu, kelompok maupun organisasi. Agar konflik tidak menimbulkan pengaruh yang sifatnya negatif, konflik harus segera diselesaikan agar tetap berada pada batas – batas kewajaran (Bragg dalam Suhartini, 2011:59).

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintah. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisian. Pegawai dalam hal ini sebagai SDM dalam penyelenggaraan aparatur negara diwajibkan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, efektif, dan efisien sebagai acuan penilainan kinerja. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari pegawai sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi organisasi atau instansi tersebut.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) adalah lembaga pemerintah non departemen Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang keluarga berencana dan keluarga sejahterah yang menjadi studi kasus dalam penelitian ini. Visi dari BKKBN adalah menjadi lembaga yang handal dan dipercaya dalam mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan keluarga berkualitas. Sedangkan misi dari BKKBN itu sendiri diantaranya adalah mengutamakan pembangunan berwawasan kependudukan, menyelenggarakan keluarga berencana, memfasilitasi pembangunan keluarga, membangun dan menerapkan budaya kerja organisasi secara konsisten.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian BKKBN Kab. Enrekang mengatakan pernah terjadi konflik pada bulan agustus tahun 2016, namun konflik yang terjadi bukan konflik serius dan bukan konflik antar pegawai atau pribadi, konflik terjadi pada saat program kerja akan dilaksanakan. Lebih lanjut Kasubag Umum dan Kepegawaian BKKBN mengatakan konflik terjadi dikarenakan miss komunikasi dalam melaksanakan program kerja, akhirnya pelaksanaan program kerja terjadi pada waktu yang sama dan pada tempat yang berbeda, pada saat itulah terjadi konflik karena tidak mungkin melaksanakan program kerja dalam waktu bersamaan ditempat yang berbeda. Pada saat itu kinerja karyawan terlihat kurang baik karena mereka kewalahan menghadapi program kerja yang harus dilaksanakan bersamaan. Konflik tersebut memang dapat terselesaikan namun membutuhkan tenaga dari kelompok program kerja yang lain, kata Kasubag Umum dan Kepegawaian BKKBN Kab. Enrekang.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional ( BKKBN ) Kabupaten Enrekang “**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana pengaruh konflik terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kab. Enrekang ?

**C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kab. Enrekang.

**D. Manfaat Hasil Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih relevan.

1. Manfaat praktis

* Bagi Peneliti

Meningkatkan wawasan keilmuan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia terkait dengan permasalahan konflik dan kinerja pegawai.

* Bagi Instansi

Sebagai masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi pihak manajemen pada kantor BKKBN Kab. Enrekang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai melalui pengelolaan konflik.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS**

**A. TINJAUAN PUSTAKA**

**1. Sumber Daya Manusia**

**a. PengertianSumberDayaManusia**

Secara umum, pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi.

Pengertian sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Potensi sumber daya manusia berbeda-beda pada tiap individu. Untuk bisa mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berbeda-beda tersebut, dibutuhkan suatu sistem manajemen unik yang dinamakan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hariandja (2002:2), bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:3) SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian sumber daya manusia menurut beberapa ahli di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa, “Sumber Daya Manusia adalah merupakan suatu potensi yang dimiliki setiap manusia yang dapat digunakan sebagai alat untuk proses produksi”. Dalam aplikasinya alat tersebut merupakan sumber tenaga, pikiran, ide, serta ilmu dan kemampuan individu tersebut.

**b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurt Sedarmayanti (2007), mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaiaan.

Mangkunegara (2009:2) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pemberdayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pemberdayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

**2. Kinerja**

**a. Pengertian Kinerja**

(Mangkunegara, 2001:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabyang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Rivai (2004:309) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

(Suya *dalam* Armanu dan Mandayanti, 2012:154) Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Sementara menurut Hasibuan (2001:34) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

(Prawirosentono *dalam* Sutrisno,2011:170) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi.

(Mathis dan Jackson, 2000:78) Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang di lakukan atau tidak dilakukan individu sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Rahmawanti (2014:4) kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengukuran kualitas yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Pengukuran kuantitas yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan dan seberapa baik penyelesaiannya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugas yang telah dibebankan kepadanya, dengan ukuran atau standar yang berlaku pada perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson dalam Silaban (2012:6) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1) Kemampuan

Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.

2) Motivasi

Suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.

3) Dukungan yang diterima

Pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.

5) Hubungan dengan organisasi

Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

**c. Indikator Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2006:376) indikator yang mempengaruhi kinerja

diantaranya:

1) Kuantitas dari hasil

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas dari hasil

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3) Kehadiran

Merupakan bentuk hasil dari aktivitas pegawai yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi.

4) Kemampuan bekerja sama

Pegawai dapat bekerja sama dengan pemimpin maupun rekan kerja agar tujuan efektivitas organisasi tercapai dengan baik.

Berdasarkan indikator kinerja di atas, dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Mathis dan Jackson (2006:376) antara lain:

a) Kuantitas dari hasil

b) Kualitas dari hasil

c) Kehadiran

d) Kemampuan bekerjasama

**3. Konflik**

**a. Pengertian Konflik**

Kreitner dan Kinichi *dalam* Silaban (2012:2) Konflik adalah sebuah proses dimana satu pihak menganggap bahwa kepentingan-kepentingannya ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Sedangkan menurut Winardi (2007:384) Konflik merupakan sebuah situasi dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang di antara mereka.

Mangkunegara (2000:155) Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, Orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Menurut Hasibuan (2000:199) Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting.

**b. Sebab-sebab timbulnya konflik**

Suatu konflik dapat terjadi karena masing-masing pihak atau salah satu pihak merasa dirugikan. Kerugian ini bukan hanya bersifat material tetapi dapat juga bersifat non material. Untuk mencegah konflik, maka pertama-tama kita harus mempelajari sebab-sebab yang dapat menimbulkan konflik tersebut.

Nitisemito ( 1982:212) sebab-sebab timbulnya konflik antara lain:

1. Perbedaan pendapat

Suatu konflik dapat terjadi karena perbedaan pendapat. Di mana masing masing pihak merasa dirinyalah yang paling benar. Bila perbedaan pendapat ini cukup tajam, maka dapat menimbulkan rasa yang kurang enak, ketegangan dan sebagainya. Hal-hal seperti ini dapat menimbulkan konflik.

1. Salah paham

Salah paham juga merupakan salah satu hal yang dapat menimbulkan konflik. Misalnya tindakan seseorang mungkin tujuannya baik, tetapi oleh pihak lain tindakan dianggap merugikan. Bagi yang merasa dirugikan menimbulkan rasa yang kurang enak, kurang simpati atau justru kebencian.

1. Salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan

Tindakan salah satu mungkin dianggap merugikan yang lain, atau masing masing merasa dirugikan oleh pihak yang lain. Sudah barang tentu seseorang yang dirugikan merasa merasa kurang enak, kurang simpati atau malahan benci.

1. Perasaan yang terlalu sensitif

mungkin tindakan seseorang adalah wajar, tetapi oleh pihak lain hal ini dianggap merugikan. Jadi kalau dilihat dari sudut hukum atau etika yang berlaku, sebenarnya tindakan ini tidak termasuk perbuatan yang salah. Meskipun demikian karena pihak lain terlalu sensitif perasaannya, hal ini tetap dianggap merugikan, sehingga dapat menimbulkan konflik.

Handoko (2009:345) Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Penyebab konflik tersebut diantaranya:

1. Komunikasi

Salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti, atau informasi yang mendua dan tidak lengkap serta gaya individu manajer yang tidak konsisten.

1. Struktur

Pertarungan kekuasaaan antar departemen dengan kepentingan kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya - sumber daya yang terbatas atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.

1. Pribadi

Ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka dan perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi.

**c. Akibat-akibat konflik**

akibat yang ditimbulkan oleh konflik pada dasarnya ada dua hal pokok yaitu: negatif / merugikan dan positif / menguntungkan. Adapun akibat-akibat positif / menguntungkan dari adanya konflik (Nitisemito, 1982: 214) sebagai berikut:

1. Menimbulkan kemampuan mengoreksi diri sendiri

Dengan adanya konflik maka hal ini akan dirasakan oleh pihak lain. Bagi pihak-pihak tertentu sebenarnya dapat mengambil keuntungan dengan adanya

konflik ini, yaitu mempunyai kemampuan untuk untuk mengoreksi diri sendiri.

1. Meningkatkan prestasi

Dengan adanya konflik mungkin justru merupakan cambuk, sehingga dapat menyebabkan peningkatan prestasi daripada sebelumnya. Kita sering melihat dalam kenyataan seseorang yang dihina, karena hal ini dianggap cambuk akhirnya orang tersebut akan sukses. Mungkin motivasinya untuk menunjukkan orang yang menghinanya, bahwa orang yang dihina dapat lebih sukses. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menimbulkan persaingan sehat, padahal pada hakekatnya persaingan sehat juga merupakan suatu bentuk konflik yang positif.

1. Pendekatan yang lebih baik

Dengan adanya konflik tersebut kemungkinan menimbulkan kejutan bagi salah satu pihak atau kedua belah pihak. Mungkin mereka tidak menyadari bahwa hal-hal tersebut dapat menimbulkan suatu konflik. Akibatnya mereka berusaha akan lebih hati-hati dalam hubungan antara satu dengan yang lain. Hal ini dapat menyebabkan hubungan yang lebih baik daripada sebelumnya.

1. Mengembangkan alternatif yang lebih baik

Akibat konflik mungkin dapat menimbulkan hal-hal yang merugikan bagi pihak tertentu, sebab konflik tersebut kebetulan terjadi antara atasan dan bawahan. Misalnya dengan tidak memberikan suatu jabatan yang penting. Keadaan ini merupakan tantangan, yang mana akan mampu mengembangkan alternatif lain yang lebih baik.

Selain akibat-akibat yang positif, maka konflik dapat pula menyebabkan

akibat - akibat yang negatif. Konflik yang dapat menimbulkan akibat negatif ini, terutama adalah konflik-konflik yang sudah kelas berat. Nitisemito (1982:215) akibat-akibat negatif konflik diantaranya:

1. Menghambat adanya kerja sama

Bilamana konflik tersebut sudah cukup parah, maka sulit bagi pihak pihak tersebut untuk dapat bekerja sama. Dengan konflik yang cukup berat tersebut akan terjadi ketegangan serta kekacauan hubungan antara kedua belah pihak, bahkan hal ini dapat meningkatkan menjadi rasa kebencian yang mendalam. Maka sudah barang tentu sulitlah menjalin kerjasama yang baik di antara keduanya.

1. Subyektif dan emosionil

Pada umumnya pihak-pihak yang sedang konflik pandangannya antara satu dan yang lain sudah tidak obyektif lagi serta bersifat emosionil.

1. Saling menjatuhkan

Di dalam keadaan konflik yang sangat parah dapat berakibat saling menimbulkan kebencian. Kebencian yang memuncak dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang kurang terpuji dalam menjatuhkan lawannya. Misalnya dengan jalan memfitnah, dengan jalan menghambat, mengadu domba dan sebagainya.

1. Frustasi

Dalam tingkat tertentu mungkin konflik dapat memacu pihak-pihak yang sedang berkonflik tersebut untuk lebih berprestasi. Tetapi bilamana konflik itu sudah pada tingkat yang cukup parah, dimana pihak-pihak yang berkonflik ada yang lemah mentalnya, maka hal ini akan dapat menimbulkan frustasi / rasa putus asa dengan segala akibatnya.

**d. Jenis-jenis konflik**

Ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi (Handoko,2009:349):

1. Konflik dalam diri individu

Terjadi apabila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang di harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

1. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama

Hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti antara manajer dan bawahan).

1. Konflik antar individu dan kelompok

Yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka.

1. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama

Terjadi karena pertentangan kepentingan antar kelompok

1. Konflik antar organisasi

Timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dalam sistem perekonomian suatu negara. Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi, jasa, harga-harga lebih rendah dan penggunaan sumber daya lebih efisien.

**e. Manfaat konflik**

Konflik dalan kehidupan sehari-hari bisa memberikan dampak positif dan negatif bagi individu yang bersangkutan. Menurut Johnson *dalam* Supratiknya, (1995:94) mengemukakan bahwa bila kita sendiri mampu mengelolanya secara konstruktif, konflik justru dapat memberikan manfaat positif bagi diri individu. Beberapa contoh manfaat positif dari konflik sebagai berikut:

1. Konflik dapat menyadarkan individu bahwa ada persoalan yang perlu dipecahkan dalam hubungan dengan orang lain.
2. Konflik dapat menyadarkan dan mendorong individu untuk melakukan perubahan-perubahan.
3. Konflik dapat menumbuhkan dorongan dalam diri individu untuk memecahkan persoalan yang selama ini tidak jelas disadari.
4. Perbedaan pendapat dapat membimbing kearah tercapainya keputusan keputusan bersama yang lebih matang dan bermutu.
5. Konflik dapat menimbulkan ketegangan-ketegangan kecil yang sering dialami seseorang.
6. Konflik juga dapat menyadakan tentang siapa atau macam apa diri kita sesungguhnya.
7. Konflik dapat mempererat dan memperkaya hubungan.

**f. Manajemen Konflik**

Menurut Handoko dalam Winardi (1994:79) bahwa terdapat tiga cara dalam mengatasi konflik:

1. Stimulasi konflik

Stimulasi konflik dilakukan apabila situasi konflik yang terjadi masih berlangsung dalam taraf rendah, artinya konflik yang terjadi tidak mengalami banyak pertentangan dari individu yang bersangkutan. Individu tersebut secara pasif menerima apa saja yang terjadi pada dirinya.

1. Pengurangan atau penekanan konflik

Pengurangan atau penekanan dalam konflik dilakukan apabila tingkat konflik yang dialami terjadi pada taraf tinggi, artinya konflik yang terjadi mengganggu kinerja individu sehingga menurunkan produktivitas pada setiap aktivitas individu tersebut. Pengurangan konflik dilakukan dengan cara mensubtitusi tujuan-tujuan yang dapat diterima oleh masing-masing peran yang dilakukan oleh individu yang bertentangan satu sama lain, menghadapkan tantangan baru kepada kedua belah peran agar dihadapi bersama dan dengan memberikan tugas dalam kedua peran yang ada agar dapat dikerjakan bersama dan memperoleh manfaat dari keduanya.

1. Penyelesaian konflik

Penyelesaian konflik ialah cara-cara yang digunakan untuk menyelesaikan konflik yang terjadi diantara dua belah pihak peran atau kepentingan yang saling bertentangan. Penyelesaian konflik dilakukan dengan cara mencari pemecahan masalah yang dapat diterima oleh semua pihak, dimana keputusan yang diambil merupakan jalan keluar.

**g. Indikator Konflik**

Menurut Fitriana (2013:192) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

1. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

1. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalan penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

1. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

1. Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

Berdasarkan indikator konflik di atas, dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Fitriana (2013:192) yaitu sebagai berikut:

1. Kesalahan komunikasi.
2. Perbedaan tujuan.
3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi.
4. Interdependensi aktivitas kerja.
5. Kesalahan dalam afeksi

**4. Teori Hubungan Konflik dengan Kinerja**

Menurut Carsten K.W. De Dreu dan Bianca (2005) mengatakan bahwa “adanya konflik yang terjadi akan mengurangi efektifitas dan kinerja dalam organisasi”. Pada hakekatnya konflik tidak bisa dihindari tetapi bisa diminimalkan agar konflik tidak mengarah perpecahan, permusuhan bahkan mengakibatkan suatu organisasi mengalami kerugian. Tetapi, jika konflik dapat diolah dengan baik maka suatu organisasi memperoleh keuntungan yang maksimal seperti menciptakan persaingan yang sehat antar pegawai. Hal yang serupa juga dikemukakan oleh Berstein (1965) bahwa “konflik merupakan suatu pertentangan dan perbedaan yang tidak dapat dicegah yang berpotensi memberi pengaruh positif dan negatif terhadap kinerja”. Jadi, pihak manajemen dapat menangkap gejala-gejala dan indikator-indikator konflik yang berdampak konstruktif dan konflik yang berdampak destruktif. Pihak manajemen harus benar-benar jeli dalam melihat, memperhatikan dan merasakan perilaku-perilaku pegawainya agar konflik yang negatif dapat ditekan. Konflik bisa menimbulkan dampak negatif misalnya, melemahnya hubungan antar pribadi, timbulnya sikap marah, perasaan terluka, keterasingan. Akibat dari itu semua aktivitas produksi dapat terganggu karena akan terjadi pemborosan waktu dan energi untuk menenangkan, individu-individu yang terlibat akan mengalami stress yang dapat mengurangi kinerjanya.

**5. Penelitian Terdahulu**

**a. Dini Kurniasari (2013)**

Dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh konflik peran dan stress kerja terhadap kinerja karyawan” (Penelitian pada PT. Glory Industrial Semarang II) menyimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b. Nur Saina (2013)**

Dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh konflik, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai” (Penelitian dilakukan di Universitas Khairun Ternate) menyimpulkan bahwa konflik secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja.

**6. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pikir pada dasarnya berisi tentang variabel-variabel yang diteliti yang menunjukkan pengaruh, hubungan, atau perbedaan antara variabel. Kerangka pikir dibuat untuk menjelaskan variabel-variabel mana yang kedudukan sebagai variabel terikat *(dependen)* dan variabel bebas (*independent).* Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran secara keseluruhan menggambarkan hubungan pengaruh antara variabel konflik dengan variabel kinerja yang merupakan variabel laten yaitu variabel yang tak terukur. Oleh karena itu, pengukurannya menggunakan indikator.

Adapun model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1 : Skema kerangka pikir**

Kedua Variabel diatas belum dapat dikukur tanpa menggunakan indikator-indikator yang berkaitan dengan masing-masing variabel. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel konflik (X) adalah kesalahan komunikasi, perbedaan penilaian atau persepsi, kesalahan dalam afeksi sedangkan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai (Y) adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

**7. Hipotesis**

Menurut Sekaran (2007) hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variable yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hubungan tersebut diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang ditetapkan dalam kerangka teoritis yang dirumuskan untuk studi penelitian. Dengan menguji hipotesis dan menegaskan perkiraan hubungan, diharapkan bahwa solusi dapat ditemukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis penelitian ini ditetapkan sebagai berikut :

* Diduga variabel konflik (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kineja pegawai (Y)

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**A. Desain Penelitian**

Penyusunan desain penelitian dimaksudkan untuk mempermudah dalam melaksanakan penelitian, sehingga peneliti dapat lebih terarah dan mencapai sasaran yang diinginkan. Berikut adalah gambaran desain penelitian :

Perngaruh Konfli kterhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKKBN Kab. Enrekang

Penelitian

Kajian Pustaka

Penelitian Lapangan

* Observasi
* Wawancara
* Angket

Analisis Data

Hasil Penelitian

**Gambar 2 : Skema Desain Penelitian**

**B. Variabel Peneliian**

Variabel penelitian ini dikemukakan dalam rangka membantu menjelaskan pokok subyek dan batasan-batasan pengertian untuk variabel – variabel yang akan dieliti. Variabel merupakan objek yang menjadi fokus pengkajian atau titik perhatian dalam suatu penelitian. Dalam Kuncoro (2013) Variabel merupakan sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai.

Variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

**1) Variabel Independen (X)**

Variabel independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen. Variabel independen secara umum disebut juga sebagai variabel bebas. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Konflik (X)

**2) Variabel Dependen ( Y )**

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y)

**C. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

**1. Defenisi Operasional**

Variabel yang diteliti perlu didefinisikan dalam bentuk yang pasti dan tidak membingungkan, variabel yang dimaksud adalah :

1. **Konflik**

Konflik merupakan situasi dimana terjadi perbedaan pendapat antara individu, individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok kemudian kedua belah pihak merasa paling benar sehingga menimbulkan rasa benci antara kedua belah pihak. Adapun konflik yang terjadi pada Kantor BKKBN Kab. Enrekang itu bukan konflik antar pribadi, dan bukan konflik serius tetapi hanya konflik biasa dikarenakan miss komunikasi antar pegawai dan dapat terselesaikan dengan baik.

Adapun indikator yang digunakan untuk variabel konflik adalah sebagai berikut :

1. Kesalahan komunikasi.
2. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi.
3. Perbedaan tujuan.
4. Interdependensi aktivitas kerja.
5. Kesalahan dalam afeksi
6. **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara. 2009, 67)

Indikataor yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah :

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Kehadiran
4. Kemampuan bekerjasama

**2. Pengukuran Variabel**

Penguran variabel dalam penelitian ini di gunakan angket / kuesioner yang disusun berdasarkan skala *likert.* Skala *Likert* adalah skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu gejala atau fenomena tertentu. Jadi data dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan dan setiap pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan teknik skala likert. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain dapat dilihat pada tebel berikut :

**Tabel 1 : Penentuan skor dan alternatif jawaban**

|  |  |
| --- | --- |
| Skor | Alternatif Jawaban |
| 5 | 1)     Sangat setuju |
| 4 | 2)     Setuju |
| 3 | 3)     Ragu-ragu |
| 2 | 4)     Tidak setuju |
| 1 | 5)     Sangat tidak setuju |

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk tanda silang (X) ataupun pilihan ganda.

**D. Populasi dan Sampel**

**1. Populasi**

Populasi adalah kelompok yang lengkap, yang biasa berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja pada kantor BKKBN Kab. Enrekang yang berjumlah 25orang.

**2. Sampel**

(Kuncoro, 2013).Sampel adalah suatu himpunan bagian dari inti populasi

Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi atau sampel jenuh.

**E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melakukan pengumpulan data pada penelitian ini terdapat tiga teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut ;

1. **Observasi**

Teknik ini merupakan instrumen pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dimaksudkan untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan penelitian.

1. **Wawancara**

Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi dari informan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan dan langsung

1. **Kuesioner**

Teknik kuesioner adalah teknik yang di gunakan untuk memperoleh data dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang telah ditentukan sesuai dengan indikator objek penelitian.

**F. Uji Validitas dan Reliabilitas**

1. **Uji Validitas**

Suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.

Menurut Kuncoro (2013) validitas isi memastikan bahwa ukuran telah cukup memasukkan sejumlah item yang representatif dalam menyusun sebuah konsep. Semakin besar skala item dalam mewakili semesta konsep yang diukur, maka semakin besar validitas isi. Dengan kata lain validitras isi adalah sebuah fungsi yang menunjukkan seberapa baik dimensi dan elemen sebuah konsep yang di gambarkan.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakan ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang / diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total.

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang digunakan dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menhasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsisten nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (cukup baik), diatas 0,8 (baik). Menurut Nunnally (1967) yang dikutip oleh Sunjoyo (2013 : 41) menyatakan bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki Crobach Alpha > 0,60

1. **Teknik Analisis Data**

Rancangan analisis data adalah suatu alat yang digunakan untuk menjawab permasalahan dan hipotesis yang diajukan. Adapun rancangan analisis data yang akan digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh X terhadap Y dalam

penelitian ini adalah ;

1. **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Untuk menguji hipotesis yang diajukan maka digunakan analisis regresi linear sederhana, yaitu persamaan matematika, dimana meramalkan nilai setiap variabel.

Persamaan regresi yang dimaksud menurut Umar (2013) adalah sebagai berkut :

Y =

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X = Konflik

*a* = Nilai intercept (konstanta)

b = Koefisien arah regresi

1. **Analisis Koefisien Korelasi (R)**

Menurut Sigiyono (2004) untuk mendapatkan nilai korelasi variabel X dan Y serta nilai korelasi determinasi (R Square). Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut memiliki nilai besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan sebagai berikut:

**Tabel 2. Pedoman memberikan interpertasi terhadap koefisien korelasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
| 1  2  3  3  5 | 0,00 – 0,199  0,20 – 0,399  0,40 – 0,599  0,60 – 0,799  0,80 – 0,1000 | Sangat rendah  Rendah  Sedang  Kuat  Sangat kuat |

*Sumber : Sunjoyo (2013 : 141)*

1. **Uji-t**

Uji-t dilakukan untuk menguji apakah hipotesis signifikansi yang ditawarkan dapat diterima atau tidak. Kriteria pengujian taraf signifikansi α = 0,05. Hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternative (H1) ditolak atau sebaliknya hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternative (H1) diterima jika .

Setelah melakukan pengumpulan data dan memperoleh data yang diperlukan, seluruh rancangan analisis data di atas akan diolah menggunakan aplikasi Statistik IBM SPSS.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Gambaran Umum Objek Penelitian**
2. **Sejarah Singkat Instansi**

Organisasi keluarga berencana dimulai dari pembentukan Perkumpulan Keluarga Berencana pada tanggal 23 Desember 1957 di gedung Ikatan Dokter Indonesia. Nama perkumpulan itu sendiri berkembang menjadi Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI) atau *Indonesia Planned Parenthood Federation*(IPPF). PKBI memperjuangkan terwujudnya keluarga- keluarga yang sejahtera melalui 3 macam usaha pelayanan yaitu mengatur kehamilan atau menjarangkan kehamilan, mengobati kemandulan serta memberi nasihat perkawinan.   Pada tahun 1967, PKBI diakui sebagai badan hukum oleh Departemen Kehakiman. Kelahiran Orde Baru pada waktu itu menyebabkan perkembangan pesat usaha penerangan dan pelayanan KB di seluruh wilayah tanah air. Dengan lahirnya Orde Baru pada bulan maret 1966 masalah kependudukan menjadi fokus perhatian pemerintah yang meninjaunya dari berbagai perspektif. Perubahan politik berupa kelahiran Orde Baru tersebut berpengaruh pada perkembangan keluarga berencana di Indonesia. Setelah symposium Kontrasepsi di Bandung pada bulan Januari 1967 dan Kongres Nasional I PKBI di Jakarta pada tanggal 25 Februari 1967.

Di dalam Kongres Nasional I PKBI di Jakarta dikeluarkan pernyataan sebagai berikut: PKBI menyatakan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pemerintah yang telah mengambil kebijaksanaan mengenai keluarga berencana yang akan dijadikan program pemerintah PKBI mengharapkan agar Keluarga Berencana sebagai Program Pemerintah segera dilaksanakan.  PKBI sanggup untuk membantu pemerintah dalam melaksanakan program KB sampai di pelosok-pelosok supaya faedahnya dapat dirasakan seluruh lapisan masyarakat. Pada tahun 1967 Presiden Soeharto menandatangani Deklarasi Kependudukan Dunia yang berisikan kesadaran betapa pentingnya menentukan atau merencanakan jumlah anak, dan menjarangkan kelahiran dalam keluarga sebagai hak asasi manusia. Pada tanggal 16 Agustus 1967 di depan Sidang DPRGR, Presiden Soeharto pada pidatonya Oleh karena itu kita harus menaruh perhatian secara serius mengenai usaha-usaha pembatasan kelahiran, dengan konsepsi keluarga berencana yang dapat dibenarkan oleh moral agama dan moral Pancasila. Sebagai tindak lanjut dari Pidato Presiden tersebut, Menkesra membentuk Panitia Ad Hoc yang bertugas mempelajari kemungkinan program KB dijadikan Program Nasional. Selanjutnya pada tanggal 7 September 1968 Presiden mengeluarkan Instruksi Presiden No. 26 tahun 1968 kepada Menteri Kesejahteraan Rakyat, yang isinya antara lain: Membimbing, mengkoordinir serta mengawasi segala aspirasi yang ada di dalam masyarakat di bidang Keluarga Berencana. Mengusahakan segala terbentuknya suatu Badan atau Lembaga yang dapat menghimpun segala kegiatan di bidang Keluarga Berencana, serta terdiri atas unsur Pemerintah dan masyarakat. Berdasarkan Instruksi Presiden tersebut Menkesra pada tanggal 11 Oktober 1968 mengeluarkan Surat Keputusan No. 35/KPTS/Kesra/X/1968 tentang Pembentukan Tim yang akan mengadakan persiapan bagi Pembentukan Lembaga Keluarga Berencana. Setelah melalui pertemuan-pertemuan Menkesra dengan beberapa menteri lainnya serta tokoh-tokoh masyarakat yang terlibat dalam usaha KB, Maka pada tanggal 17 Oktober 1968 dibentuk Lembaga Keluarga Berencana Nasional (LKBN) dengan Surat Keputusan No. 36/KPTS/Kesra/X/1968. Lembanga ini statusnya adalah sebagai Lembaga Semi Pemerintah.

Periode Pelita I (1969-1974) Periode ini mulai dibentuk Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) berdasarkan Keppres No. 8 Tahun 1970 dan sebagai Kepala BKKBN adalah dr. Suwardjo Suryaningrat. Dua tahun kemudian, pada tahun 1972 keluar Keppres No. 33 Tahun 1972 sebagai penyempurnaan Organisasi dan tata kerja BKKBN yang ada. Status badan ini berubah menjadi Lembaga Pemerintah Non Departemen yang berkedudukan langsung dibawah Presiden.  Untuk melaksanakan program keluarga berencana di masyarakat dikembangkan berbagai pendekatan yang disesuaikan dengan kebutuhan program dan situasi serta kondisi masyarakat. Pada Periode Pelita I dikembangkan Periode Klinik (Clinical Approach) karena pada awal program, tantangan terhadap ide keluarga berencana (KB) masih sangat kuat, untuk itu pendekatan melalui kesehatan yang paling tepat.

Periode Pelita II (1974-1979) Kedudukan BKKBN dalam Keppres No. 38 Tahun 1978 adalah sebagai lembaga pemerintah non-departemen yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Tugas pokoknya adalah mempersiapkan kebijaksanaan umum dan mengkoordinasikan pelaksanaan program KB nasional dan kependudukan yang mendukungnya, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah serta mengkoordinasikan penyelenggaraan pelaksanaan di lapangan. Periode ini pembinaan dan pendekatan program yang semula berorientasi pada kesehatan ini mulai dipadukan dengan sector-sektor pembangunan lainnya, yang dikenal dengan Pendekatan Integratif (Beyond Family Planning). Dalam kaitan ini pada tahun 1973-1975 sudah mulai dirintis Pendidikan Kependudukan sebagai pilot project.

Periode Pelita III (1979-1984) Periode ini dilakukan pendekatan Kemasyarakatan (partisipatif) yang didorong peranan dan tanggung jawab masyarakat melalui organisasi / institusi masyarakat dan pemuka masyarakat, yang bertujuan untuk membina dan mempertahankan peserta KB yang sudah ada serta meningkatkan jumlah peserta KB baru. Pada masa periode ini juga dikembangkan strategi operasional yang baru yang disebut Panca Karya dan Catur Bhava Utama yang bertujuan mempertajam segmentasi sehingga diharapkan dapat mempercepat penurunan fertilitas. Pada periode ini muncul juga strategi baru yang memadukan KIE dan pelayanan kontrasepsi yang merupakan bentuk “Mass Campaign” yang dinamakan “Safari KB Senyum Terpadu”.

Periode Pelita IV (1983-1988) Pada masa Kabinet Pembangunan IV ini dilantik Prof. Dr. Haryono Suyono sebagai Kepala BKKBN menggantikan dr. Suwardjono Suryaningrat yang dilantik sebagai Menteri Kesehatan. Pada masa ini juga muncul pendekatan baru antara lain melalui Pendekatan koordinasi aktif, penyelenggaraan KB oleh pemerintah dan masyarakat lebih disinkronkan pelaksanaannya melalui koordinasi aktif tersebut ditingkatkan menjadi koordinasi aktif dengan peran ganda, yaitu selain sebagai dinamisator juga sebagai fasilitator. Disamping itu, dikembangkan pula strategi pembagian wilayah guna mengimbangi laju kecepatan program.  Pada periode ini juga secara resmi KB Mandiri mulai dicanangkan pada tanggal 28 Januari 1987 oleh Presiden Soeharto dalam acara penerimaan peserta KB Lestari di Taman Mini Indonesia Indah. Program KB Mandiri dipopulerkan dengan kampanye Lingkaran Biru (LIBI) yang bertujuan memperkenalkan tempat-tempat pelayanan dengan logo Lingkaran Biru KB.

Periode Pelita V (1988-1993.) Pada masa Pelita V, Kepala BKKBN masih dijabat oleh Prof. Dr. Haryono Suyono. Pada periode ini gerakan KB terus berupaya meningkatkan kualitas petugas dan sumber daya manusia dan pelayanan KB. Oleh karena itu, kemudian diluncurkan strategi baru yaitu Kampanye Lingkaran Emas (LIMAS).  Jenis kontrasepsi yang ditawarkan pada LIBI masih sangat terbatas, maka untuk pelayanan KB LIMAS ini ditawarkan lebih banyak lagi jenis kontrasepsi, yaitu ada 16 jenis kontrepsi.  Pada periode ini ditetapkan UU No. 10 Tahun 1992 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera, dan Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1993 khususnya sub sector Keluarga Sejahtera dan Kependudukan, maka kebijaksanaan dan strategi gerakan KB nasional diadakan untuk mewujudkan keluarga Kecil yang sejahtera melalui penundaan usia perkawinan, penjarangan kelahiran, pembinaan ketahanan keluarga dan peningkatan kesejahteraan keluarga

Periode Pelita VI(1993-1998) Pada Pelita VI dikenalkan pendekatan baru yaitu “Pendekatan Keluarga” yang bertujuan untuk menggalakan partisipasi masyarakat dalam gerakan KB nasional. Dalam Kabinet Pembangunan VI sejak tanggal 19 Maret 1993 sampai dengan 19 Maret 1998, Prof. Dr. Haryono Suyono ditetapkan sebagai Menteri Negara Kependudukan / Kepala BKKBN, sebagai awal dibentuknya BKKBN setingkat Kementerian.Pada tangal 16 Maret 1998, Prof. Dr. Haryono Suyono diangkat menjadi Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat dan Pengentasan Kemiskinan merangkap sebagai Kepala BKKBN. Dua bulan berselang dengan terjadinya gerakan reformasi, maka Kabinet Pembangunan VI mengalami perubahan menjadi Kabinet Reformasi Pembangunan Pada tanggal 21 Mei 1998, Prof. Haryono Suyono menjadi Menteri Koordinator Bidang Kesra dan Pengentasan Kemiskinan, sedangkan Kepala BKKBN dijabat oleh Prof. Dr. Ida Bagus Oka sekaligus menjadi Menteri Kependudukan.

Periode Pasca Reformasi Dari butir-butir arahan GBHN Tahun 1999 dan perundang-undangan yang telah ada, Program Keluarga Berencana Nasional merupakan salah satu program untuk meningkatkan kualitas penduduk, mutu sumber daya manusia, kesehatan dan kesejahteraan sosial yang selama ini dilaksanakan melalui pengaturan kelahiran, pendewasaan usia perkawinan, peningkatan ketahanan keluarga dan kesejahteraan keluarga. Arahan GBHN ini kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) yang telah ditetapkan sebagai Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000. Sejalan dengan era desentralisasi, eksistensi program dan kelembagaan keluarga berencana nasional di daerah mengalami masa-masa kritis. Sesuai dengan Keppres Nomor 103 Tahun 2001, yang kemudian diubah menjadi Keppres Nomor 09 Tahun 2004 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen menyatakan bahwa sebagian urusan di bidang keluarga berencana diserahkan kepada pemerintah kabupaten dan kota selambat-lambatnya Desember 2003. Hal ini sejalan dengan esensi UU Nomor 22 Tahun 1999 (telah diubah menjadi Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2004). Dengan demikian tahun 2004 merupakan tahun pertama Keluarga Berencana Nasional dalam era desentralisasi. Undang-Undang Nomor 52Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, yang telah disahkan pada tanggal 29 Oktober 2009, berimplikasi terhadap perubahan kelembagaan, visi, dan misi BKKBN. Undang-Undang tersebut mengamanatkan perubahan kelembagaan BKKBN yang semula adalah Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional menjadi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Visi BKKBN adalah “Penduduk Tumbuh Seimbang 2015” dengan misi “mewujudkan pembangunan yang berwawasan kependudukan dan mewujudkan keluarga kecil bahagia sejahtera”. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, BKKBN mempunyai tugas dan fungsi untuk melaksanakan pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 56 Undang-Undang tersebut di atas.

Dalam rangka pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana di daerah, pemerintah daerah membentuk Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah yang selanjutnya disingkat BKKBD di tingkat provinsi dan kabupaten dan kota yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memiliki hubungan fungsional dengan BKKBN (pasal 54 ayat 1 dan 2). Peran dan fungsi baru BKKBN diperkuat dengan adanya Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perubahan Ketujuh Atas Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Kementerian. Peraturan Kepala BKKBN Nomor 82/PER/B5/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi dan Peraturan Kepala BKKBN Nomor 92/PER/B5/2011 tentang Organisasi Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Kependudukan dan Keluarga Berencana, sehingga perlu dilakukan perubahan / penyesuaian terhadap Renstra  BKKBN tentang Pembangunan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Tahun 2010 - 2014 meliputi penyesuaian untuk beberapa kegiatan prioritas dan indikator kinerjanya. Pasca Reformasi Kepala BKKBN telah mengalami beberapa pergantian. Pada Periode Kabinet Persatuan Indonesia, Kepala BKKBN dirangkap oleh Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan yang dijabat oleh Khofifah Indar Parawansa. Setelah itu digantikan oleh Prof. Dr. Yaumil C. Agoes Achir pada tahun 2001 dan meninggal dunia pada akhir 2003 akibat penyakit kanker dan yang kemudian terjadi kekosongan. Pada tanggal 10 November 2003, Kepala Litbangkes Departemen Kesehatan dr. Sumarjati Arjoso, SKM dilantik menjadi Kepala BKKBN oleh Menteri Kesehatan Ahmad Sujudi sampai beliau memasuki masa pensiun pada tahun 2006. Setelah itu digantikan oleh Dr. Sugiri Syarief, MPA yang dilantik sebagai Kepala BKKBN pada tanggal 24 Nopember 2006.  Sebagai tindak lanjut dari UU 52/2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera, di mana BKKBN kemudian direstrukturisasi menjadi badan kependudukan, bukan lagi badan koordinasi, maka pada tanggal 27 September 2011 Kepala BKKBN, Dr. dr. Sugiri Syarief, MPA akhirnya dilantik sebagai Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana (BKKBN).  Pada tanggal 13 Juni 2013 akhirnya Presiden Susilo Bambang Yudhoyono menetapkan mantan Wakil Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Prof. Fasli Jalal sebagai Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN).

1. **Visi BKKBN**

Menjadi lembaga yang handal dan dipercaya dalam mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan keluarga berkualitas

1. **Misi BKKBN**
2. Mengarus-utamakan pembangunan berwawasan Kependudukan
3. Menyelenggarakan Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi
4. Memfasilitasi Pembangunan Keluarga
5. Mengembangkan jejaring kemitraan dalam pengelolaan Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga
6. Membangun dan menerapkan budaya kerja organisasi secara konsisten
7. **Pembahasan Data Hasil Penelitian**
8. **Karakteristik Responden**

Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil BKKBN yang berjumlah 25 orang. Terdapat 4 karakteristik yang dimasukkan dalam penelitian ini yaitu, berdasarkan usia responden, masa kerja responden, pendidikan terakhir responden dan jenis kelamin responden. Untuk mengetahui karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti berikut:

1. **Usia**

**Tabel. 3 Usia Koresponden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **USIA** | **Frekuensi (Orang)** | **Presentase** |
| **25-30 Tahun**  **31-35 Tahun**  **36-40 Tahun**  **>40 Tahun** | **0**  **3**  **2**  **20** | **0**  **12**  **8**  **80** |
| **Jumlah** | **25** | **100** |

*Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016*

Berdasarkan tabel 3 tersebut dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai yang paling dominan adalah pegawai yang berumur empat puluh tahun keatas, diikuti pegawai yang berumur tiga puluh satu sampai tiga puluh lima tahun. Dan yang terakhir adalah pegawai yang berumur tiga puluh enam sampai empat puluh tahun. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa banyak pegawai yang sudah tidak berusia produktif dalam bekerja.

1. **Masa Kerja**

**Tabel. 4 Masa Kerja Koresponden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Masa Kerja** | **Frekuensi (Orang)** | **Presentase** |
| **0-5 Tahun**  **5-10 Tahun**  **>10 Tahun** | **1**  **2**  **22** | **4**  **8**  **88** |
| **Jumlah** | **25** | **100** |

*Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016*

Berdasrkan Tabel 4 tersebut diatas menjelaskan bahwa jumlah pegawai yang paling dominan adalah pegawai dengan masa kerja diatas sepuluh tahun, dan diikuti pegawai dengan masa kerja lima sampai sepuluh tahun dan yang terakhr pegawai denga masa kerja kurang dari lima tahun. Dari data persentase masa kerja di atas, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai telah menempuh masa kerja diatas sepuluh tahun yang berarti pegawai memiliki pengalaman yang cukup baik dalam bekerja sehingga diharapkan pegawai mampu bekerja dengan baik dengan dasar pengalaman tersebut.

1. **Latar Belakang Pendidikan**

**Tabel. 5 Latar Belakang Pendidikan Koresponden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Presentase |
| SMA/ Sederajat | **5** | **20** |
| S1 | **19** | **76** |
| S2 | **1** | **4** |
| Jumlah | **25** | **100** |

*Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016*

Berdasarkan tabel 5 diatas menjelaskan bahwa jumlah pegawai yang paling dominan adalah yang berlatar belakang Sarjana (S1). Urutan selanjutnya adalah yang berlatar belakang pendidikan SMA / Sederajat, dan yang terakhir adalah yang berlatar belakang pendidikan (S2). Dari data persentase pendidikan terakhir di atas, dapat dijelaskan bahwa hampir seluruh pegawai pada kantor BKKBN Kabupaten Enrekang telah memiliki jenjang pendidikan yang cukup tinggi dan diharapkan dari latar belakang pendidikan tersebut, pegawai mampu berkinerja dengan baik dalam setiap melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

**d.** **Jenis Kelamin**

**Tabel. 6 Jenis Kelamin Koresponden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
| Laki – Laki | **14** | **56** |
| Perempuan | **11** | **44** |
| Jumlah | **25** | **100** |

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai yang paling dominan adalah pegawai dengan jenis kelamin Laki-laki. Beradasarkan data persentase jenis kelamin di atas, maka diharapkan pegawai pada kantor BKKBN Kabupaten Enrekang mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik karena didukung dengan tenaga pegawai dengan jenis kelamin laki-laki yang umumnya lebih kuat bekerja dibandingkan pegawai dengan jenis kelamin perempuan.

1. **Deskripsi Variabel Penelitian**
   1. Tanggapan responden terhadap Konflik(X)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Konflik didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam koesioner yang disebarkan pada responden. Variabel jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut;

**Tabel . 7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Konflik**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pertanyaan/Pernyataan | SKOR | | | | | | | | | |
| STS | | TS | | R | | S | | SS | |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Saya tidak pernah salah menyampaikan pesan ke orang lain | 0 | 0 | 7 | 28 | 11 | 44 | 4 | 16 | 3 | 12 |
| 2 | Saya mendengarkan ketika orang lain sedang mempresentasikan pendapatnya | 1 | 4 | 5 | 20 | 7 | 28 | 8 | 32 | 4 | 16 |
| 3 | Saya merasakan adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan | 3 | 12 | 11 | 44 | 3 | 12 | 3 | 12 | 5 | 20 |
| 4 | Merasa iri apabila pembagian kerja dari segi kuantitas tidak merata. | 6 | 24 | 3 | 12 | 9 | 36 | 7 | 28 | 0 | 0 |
| 5 | Tujuan instansi telah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. | 1 | 4 | 5 | 20 | 10 | 40 | 6 | 24 | 3 | 12 |
| 6 | Saya menerima perbedaan pendapat demi mencapai satu tujuan yang sama. | 0 | 0 | 7 | 28 | 5 | 20 | 9 | 36 | 4 | 16 |
| 7 | Saya dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari karyawan lain | 0 | 0 | 7 | 28 | 11 | 44 | 4 | 16 | 3 | 12 |
| 8 | Saya lebih baik mengerjakan pekerjaan yang terhambat dari pada mengharapkan pegawai lain untuk mengerjakannya. | 1 | 4 | 5 | 20 | 7 | 28 | 8 | 32 | 4 | 16 |
| 9 | Ketika rekan kerja mengobrolkan tentang orang lain, anda sudah biasa | 5 | 20 | 3 | 12 | 3 | 12 | 11 | 44 | 3 | 12 |
| 10 | Ketika rekan kerja mengobrolkan tentang diri saya, sayatidak menghiraukannya. | 1 | 4 | 3 | 12 | 6 | 24 | 12 | 48 | 3 | 12 |

*Sumber* : Data Primer yang diolah Tahun 2016

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat disimpulkan bahwa bahwa tanggapan responden mengenai variabel konflik yang paling dominan adalah yang menjawab setuju dan ragu-ragu, kemudian diikuti dengan yang menjawab tidak setuju, kemudian sangat tidak setuju dan yang terakhir adalah sangat setuju.

* 1. Tanggapan responnden terhadap Kinerja Pegawai (X)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam koesioner yang disebarkan pada responden. Variabel jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut;

**Tabel . 8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pertanyaan/Pernyataan | SKOR | | | | | | | | | |
| STS | | TS | | R | | S | | SS | |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan | 7 | 28 | 6 | 24 | 5 | 20 | 5 | 20 | 2 | 8 |
| 2 | Apabila pekerjaan sedang banyak, saya tetap dapat melayani dengan cepat | 3 | 12 | 9 | 36 | 4 | 16 | 8 | 32 | 1 | 4 |
| 3 | Saya memahami standar kerja yang ditetapkan oleh Instansi | 3 | 12 | 11 | 44 | 7 | 28 | 3 | 12 | 1 | 4 |
| 4 | Saya mengikuti standar kerja yang ditetapkan Instansi dalam melakukan pekerjaan | 5 | 20 | 7 | 28 | 6 | 24 | 4 | 16 | 3 | 12 |
| 5 | Saya senang membantu konsumen yang membutuhkan Bantuan | 4 | 16 | 5 | 20 | 6 | 24 | 9 | 36 | 1 | 4 |
| 6 | Saya bersedia membantu rekan kerja yang sibuk | 4 | 16 | 3 | 12 | 11 | 44 | 5 | 20 | 2 | 8 |
| 7 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan | 4 | 16 | 6 | 24 | 10 | 40 | 3 | 12 | 2 | 8 |
| 8 | Saya selalu memberi kabar apabila tidak hadir | 4 | 16 | 8 | 32 | 4 | 16 | 2 | 8 | 7 | 28 |

*Sumber* : Data Primer yang diolah Tahun 2016

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel kinerja yang paling dominan adalah yang menjawab tidak setuju, kemudian diikuti dengan yang menjawab ragu-ragu, diurutan selanjutnya responden yang menjawab setuju kemudian diikuti dengan yang menjawab sangat tidak setuju dan diurutan terakhir adalah responden yang menjawab sangat setuju.

1. **Uji Validitas Dan Reliabilitas**

**1. Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat menggunakan konsep gejala dan kejadian yang diukur. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu koesioner, untuk suatu koesioner dapat dikatakan Valid jika suatu pernyataan atau item pada koesioner mampu dapat mengungkap suatu yang akan diukur koesioner tersebut. Dalam uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r tabel, jika r hitung > dari r tabel maka indikator dari variabel penelitian dapat dikatakan Valid. Nilai r tabel untuk n = 25 adalah sebesar 0,367.

Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas menggunakan aplikasi *IBM SPSS V.23* :

**Tabel. 9 Uji Validitas instrumen kuesioner variabel konflik (X)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Item Pertanyaan** | **Nilai Validitas (r- Hitung)** |
| Item 1 | .748\*\* |
| Item 2 | .860\*\* |
| Item 3 | .821\*\* |
| Item 4 | .680\*\* |
| Item 5 | .620\*\* |
| Item 6 | .704\*\* |
| Item 7 | .748\*\* |
| Item 8 | .860\*\* |
| Item 9 | .821\*\* |
| Item 10 | .613\*\* |

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016

**Tabel. 10 Uji Validitas instrumen kuesioner variabel Kinerja (Y)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Item Pertanyaan** | **Nilai Validitas (r- Hitung)** |
| Item 1 | .877\*\* |
| Item 2 | .905\*\* |
| Item 3 | .596\*\* |
| Item 4 | .871\*\* |
| Item 5 | .886\*\* |
| Item 6 | .767\*\* |
| Item 7 | .807\*\* |
| Item 8 | .885\*\* |

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016

**2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliablitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai hitung cronbach’s alpha, jika nilai hasil hitung cronbach’s alpha >0,600 Reliabilitas dapat diterima. Pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 11. Hasil pengujian Reliabilitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Nilai Hitung Cronbach’s Alpha | Keterangan |
| Konflik | 0,912 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0.934 | Reliabel |

*Sumber* : Data olahan SPSS tahun 2016

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 11 diatas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien cronbach’s Alpa (α) yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari koesioner adalah reliabel.

**D. Analisis Regresi Linear Sederhana**

**1. Persamaan Regresi**

Regresi linear sederhana adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Apabila variabel bebas hanya berjumlah satu maka analisis regresinya menggunakan persamaan regresi linier sederhana.

Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

Y = a + bX + e

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Konflik

E = erorr / Variabel penggangu

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi sederhana dengan program *Statistical for product and servise solution* (SPSS) versi 23, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 12. Hasil Estimasi Regresi Linier Sederhana**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 37.720 | 5.907 |  | 6.386 | .000 |
| Konflik | -.476 | .175 | -.493 | -2.717 | .012 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2016

persamaan regresi linier sederhana tersebut adalah :

Y = 37,720- 0,476X

a.) Nilai konstanta sebesar 37,720 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Konflik*,* kinerja tetap menghasilkan nilai sebesar 37,720 atau dengan kata lain jika variabel Konflik sama dengan 0 maka kinerja tetap menghasilkan 37,720.

b.) Nilai koefisiensi regresi X sebesar -0,476 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai konflik akan mengakibatkan kinerja berkurang sebesar 0,476 dengan anggapan tidak ada variabel lain yang mempengaruhi.

**2. Analisis Korelasi**

**Tabel 13. Analisis Korelasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .493a | .243 | .210 | 7.22382 |
| a. Predictors: (Constant), Konflik | | | | |

*Sumber* : Data Olahan SPSS Tahun 2016

Dari tabel 13*,* pada kolom Koefisien korelasi (R) ditemukan hasil sebesar 0,493, berada pada interval antara 0,400 – 0.599. Dari hasil tersebut maka dapat di tafsirkan bahwa hubungan variabel konflik (X) terhadap variabel kinerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang. Pada kolom koefisien determinasi (R Square) ditemukan nilai sebesar 0,243 atau 24,3%. Artinya Kemampuan variabel konflik mempengaruhi kinerja adalah sebesar 24,3%, sisanya yaitu sebesar 75,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**3. Uji-t**

Uji – t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk menguji hipotesis yang diajukan apakah diterima atau tidak. Melalui uji – t dapat juga diketahui mengenai informasi tentang seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan sampel 25 orang pegawai dengan df = n-k-1 atau df = 25-1-1 = 23 maka, diperoleh ttabel =1,713 atau -1,713 dengan tingkat signifikansinya (α) 0,05.

**Tabel 14. Uji-t**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 37.720 | 5.907 |  | 6.386 | .000 |
| Konflik | -.476 | .175 | -.493 | -2.717 | .012 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2016

Dari hasil uji-t pada tabel dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0,012< 0,05 dan nilai t-hitung -2,717 < t-tabel -1,713. Artinya variabel konflik (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor BKKBN Kab. Enrekang

**4. Uji Hipotesis**

Perumusan Hipotesis :

Ho : β ≥ 0 variabel Konflik (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kineja pegawai (Y)

Ha : β < 0 variabel Konflik (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kineja pegawai (Y)

Syarat diterimanya hipotesis alternatif (Ha) apabila nilai t-hitung > nilai t-tabel atau -t-hitung < -t-tabel dan nilai signifikansinya α ≤ 0,05, dan sebaliknya, hipotesis 0 (H0) diterima apabila nilai t-hitung < nilai t-tabel. Dari hasil uji-t diatas, dapat dilihat bahwa nilai -t-hitung < nilai -t-tabel sehingga hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (Ha) yaitu “variabel Konflik (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kineja pegawai (Y)”.

**5. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang telah diuraikan sebelumnya menjelaskan bahwa variabel konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kab. Enrekang. Besarnya pengaruh variabel konflik terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kab. Enrekang adalah sebesar 24,3 % yang diperoleh dari analisis koefisien determinan (R Square). Sisanya sebesar 75,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Dini Kurniasari (2013) tentang Pengaruh “konflik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan” (Penelitian pada PT. Glory Industrial Semarang II) menyimpulkan bahwa konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian yang dilakukan oleh Nur Saina (2013) tentang “Pengaruh konflik, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai” (Penelitian dilakukan di Universitas Khairun Ternate) menyimpulkan bahwa konflik secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan yang dikatakan oleh Carsten K.W. De Dreu dan Bianca (2005) bahwa: adanya konflik yang terjadi akan mengurangi efektifitas dan kinerja dalam organisasi. Berstein (1965) mengatakan bahwa konflik merupakan suatu pertentangan dan perbedaan yang tidak dapat dicegah yang berpotensi memberi pengaruh positif dan negatif terhadap kinerja.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh negatif dan signifikan konflik terhadap Kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kab. Enrekang, Artinya semakin tinggi konflik maka akan semakin rendah kinerja pegawai.
2. Diketahui bahwa tingkat konflik yang terjadi pada kantor BKKBN Kab. Enrekang memang tidak terlalu dominan. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa konflik terjadi diakibatkan oleh miss komunikasi antar pegawai yang berpotensi mengurangi kinerjanya.
   1. **Saran**

Dari hasil Penelitian dan pembahasan serta rumusan kesimpulan hasil penelitian ini, maka beberapa masukan atau saran dari penulis bagi pihak-pihak yang berkepentingan dikantor BKKB Kab. Enrekang untuk meningkatkan Kinerja pegawai antara lain sebagai berikut :

1. Pihak manajemen kantor BKKBN Kab. Enrekang agar lebih memperhatikan pegawainya apabila terjadi konflik karena dapat berdampak buruk terhadap kinerja pegawai.
2. Apabila terjadi konflik agar kiranya cepat ditindak lanjuti karena apabila konflik semakin tinggi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Bagi pegawai yang kinerjanya kurang baik ada baiknya diberikan stimulus

atau faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti memberikan pelatihan-pelatihan, insentif berupa bonus, motivasi dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arianto, Dwi Agung Nugroho.2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*

Aldionita, Mella.2014. *Hubungan Konflik dengan Kinerja Pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi* Sumatera Barat*.*

Armanu dan Mandayanti.2012.*Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram)*

Darwito.2008. *Analisis Pengaruh Gaya KepemimpinanTerhadap Kepuasan Kerja*

*dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi*

*Pada RSUD Kota Semarang).*Tesis.Semarang : Universitas Diponegoro

Dini. 2013 *Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Glory Industrial Semarang II*

Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan*

*Perusahaan Roti Salwa Trenggalek.*

Handoko, Hani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keduapulua.

BPFE, Yogyakarta.

Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara,

Jakarta.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah.* Jakarta : PT Toko Gunung Agung.

Kiswuryanto, Aditya. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocemet Tunggal Prakasa Tbk. Bogor)*

Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi .* Edisi Empat. Jakarta. Erlangga

Mangkunegara, Anwar Prabu.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

*Perusahaan.* Remaja Rosda Karya, Bandung.

Mangkunegara, Anwar P. 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Edisi ke-sembilan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, dan Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Salemba Empat,

Yogyakarta.

Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management*, alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.

Nugraheni, Rini.2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu)*

Nunnally, J., 1967. *Psycometric Theory*, McGraw Hill, New York. Husein Umar. 2013*. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali

Nur Saina. 2013. *Pengaruh Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Khairun Ternate*

Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya*

*Manusia*. Ghalia Indonesi, Jakarta.

Rahmawanti, dkk.2014.*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

Sedarmayanti. 2007. Sumber *Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen* *Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan keempat. Bandung : Refika Aditama.

Silaban. E. Bernard. 2012. *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan*

*Karyawan.*

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung

Suhartini. 2011. *Pengaruh Konflik Peran Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.*

*Indoturbine Jakarta.*

Sunjoyo , Setiawan, Carolina, Magdalena, dan Kurniawan. 2013. *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset.* Bandung. Alfabeta

Supratiknya. 1995. *Komunikasi Antar Pribadi*. Universitas Sanata Darma,

Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta. Supratiknya. 1995. *Komunikasi Antar Pribadi*. Universitas Sanata Darma, Yogyakarta.

Winardi. 1994. *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan),* Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.

Winardi. 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Kencana, Jakarta.

LAMPIRAN