

PENGARUH KONFLIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA PAREPARE

Nirwan

E-mail : Nirwan_Razak@ymail.com

Institut Andi Sapada

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini seluruh Aparatur Sipil Negara Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah 52 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare.

Kata Kunci : Konflik, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi publik oleh karena itu manusia merupakan unsur pengatur dan pelaksana dari setiap kegiatan organisasi. Kualitas sumber daya menjadi fokus utama apabila organisasi ingin mempercepat tercapainya visi dan misi yang ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan Kinerja pegawai. Untuk itu pengelolaan SDM dalam sebuah perusahaan menjadi sangat penting sehingga harus mendapatkan prioritas utama.

Ada dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya konflik dan lingkungan kerja. Konflik mengacu pada pertentangan antara individu dan kelompok yang dapat meningkatkan ketegangan sebagai akibat saling menghalangi dalam pencapaian tujuan. Begitupun yang terjadi di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare terkadang terdapat kendala terkait dari kinerja anggotanya (pegawai) yang disebabkan oleh konflik dan lingkungan kerja. Berdasarkan survey yang telah dilakukan di pemadam kebakaran.

Pada dasarnya konflik bukanlah sesuatu hal yang buruk, konflik juga dapat berdampak positif dan dapat pula berdampak negatif. Bagi sebagian orang konflik yang terjadi atau dialami akan mempengaruhi pada menurunnya produktivitas kerja, namun sebagian orang lainnya konflik memiliki pengaruh besar dalam menumbuhkan semangat motivasi. Artinya mereka yang mengalami konflik akan mengarahkan konflik itu ketempat positif, yaitu berusaha memotivasi dirinya untuk lebih baik dari sebelumnya.

Selain konflik lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung yang ada didalamnya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawah pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Tetapi jika lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kondusif, serta perlakuan yang tidak adil terhadap sesama pegawai dapat membuat kinerja pegawai jadi menurun. Sehingga Konflik dan lingkungan kerja merupakan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Pemadam Kebakaran Kota Parepare.

II. Tinjauan Teori

Konflik

Konflik dapat berupa perselisian (*disagreement*), adanya ketegangan atau munculnya kesulitan-kesulitan lain diantara dua pihak atau lebih. Konflik sering menimbulkan sikap oposisi antara kedua belah pihak, sampai kepada tahap-tahap dimana yang terlibat memandang satu sama lain sebagai penghalang dan pengganggu tercapainya tujuan masing-masing.

Robbins (1996) dalam "*Organization Behavior*" atau biasa disebut (*prilaku organisasi*) menjelaskan bahwa konflik adalah suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (*sudut pandang*) yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif.

Konflik merupakan suatu proses dimana satu pihak merasa bahwa pihak lain telah atau akan mengambil tindakan yang bertentangan dengan kepentingan pihak lain. (Greenberg dan Baron, 2003:416). Istilah konflik sendiri diterjemahkan dalam beberapa istilah yaitu perbedaan pendapat, persaingan dan permusuhan. Perbedaan pendapat tidak selalu berarti perbedaan keinginan. Oleh karena itu konflik bersumber pada keinginan, maka perbedaan pendapat tidak selalu berarti konflik persaingan sangat erat hubungannya dengan konflik karena dalam persaingan beberapa pihak menginginkan hal yang sama tetapi hanya satu yang mungkin mendapatkannya.

Jenis-jenis Konflik

Menurut Handoko (2002: 349) dikenal ada lima jenis konflik yaitu :

1. Konflik intra-personal (konflik dalam diri individu)

Adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus.

2. Konflik interpersonal (konflik antar individu dalam organisasi yang sama)

Adalah pertentangan antar seseorang dengan orang lain karena pertentangan kepentingan atau keinginan serta peranan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang pekerjaan dan lain-lain. Konflik interpersonal ini merupakan suatu dinamika yang amat penting dalam suatu organisasi

3. Konflik antar individu dan kelompok

Hal ini berhubungan dengan cara individu menghadapi tekanan-tekanan yang ditekankan kepada mereka oleh kelompok kerja mereka.

4. Konflik antara kelompok dalam organisasi yang sama

Konflik ini merupakan tipe konflik yang banyak terjadi didalam organisasi. Terjadi karena perbedaan kepentingan antar kelompok.

5. Konflik antar organisasi

Konflik ini timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dalam sistem perekonomian suatu negara.

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 informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempresepsikan isi dari presepsi tersebut

2. perbedaan dalam penilaian presepsi

perbedaan dalam penilaian antar anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, presepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja

3. interdependensi (hubungan saling ketergantungan) dalam 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 pegawai lain.

Sumber-sumber Konflik

Suatu konflik dapat saja terjadi karena masing-masing pihak atau salah satu pihak merasa dirugikan, menurut Nitisemito (2010: 212) sumber konflik antara lain :

1. Perbedaan pendapat

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

2. Salah paham

Misalnya tindakan seseorang mungkin tujuannya baik, tetapi oleh orang lain tindakannya dianggap merugikan. Bagi yang merasa dirugikan menimbulkan rasa kurang simpati atau justru kebencian.

3. Salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan

Tindakan salah satu atau masing-masing pihak merasa dirugikan dan tentu dapat menimbulkan rasa kurang simpati dan kebencian sehingga dapat menimbulkan konflik.

4. Perasaan yang terlalu sensitif

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

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja sekitar perusahaan.

Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didisain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam menjalankan tugas-tugasnya sehari-hari.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari beberapa pendapat yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup, pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dan pengendalian diri. Berikut ini lingkungan kerja non fisik :

1. Hubungan kerja atasan dan bawahan

Hubungan atau interaksi antara bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

2. Hubungan antar pegawai

Hubungan antara pegawai dalam lingkungan kerja atau dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis terhadap sesama pegawai merupakan saran untuk dapat lebih meningkatkan.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut.

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru melupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Kinerja

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) “ kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003) “ kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Menurut rivai dan fawzi (2004): “kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”

Karakteristik kinerja

Mink (1993:76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu :

- a. Berorientasi pada prestasi
- b. Memiliki percaya diri
- c. Berpengendalian diri
- d. Kompetensi

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L.Mathis dan Jhon H. Jackson (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan
5. Hubungan mereka dengan suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

2. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Indikator Kinerja

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

1. Kualitas dari hasil

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, mampu memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas, serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai

2. Kehadiran

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

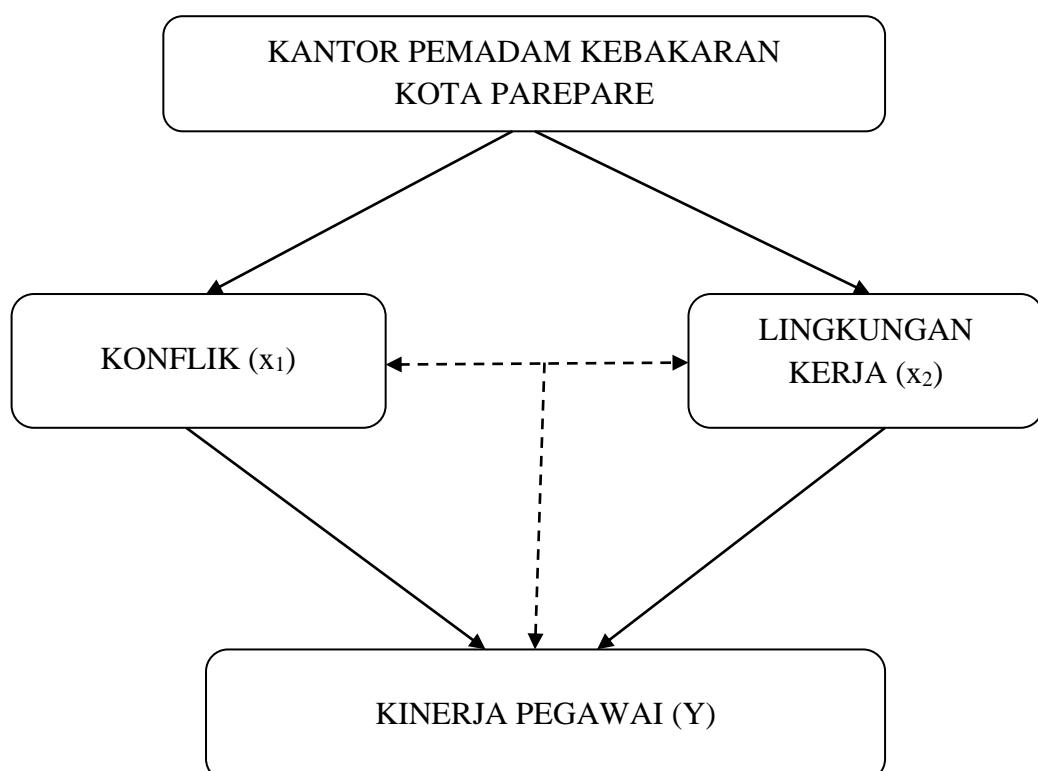
3. Kemampuan bekerja sama

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

Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2017:60), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori. maka dapat disusun suatu kerangka pikir dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :



Hipotesis

Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, dan kerangka pikir maka hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian yang dilaksanakan di Kantor Pemadam Kota Parepare, yaitu:

1. Diduga konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare.
3. Diduga konflik dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare

III. Metode

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pemadam Kebakaran Kota Parepare yang berlokasi di Jalan Ganggawa, kelurahan Mallusetasi, Kecamatan Ujung, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91114.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus slovin dalam Umar (2003:120) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

dimana diketahui :

$$n = \frac{107}{1 + 107(0,1)^2}$$

$$n = \frac{107}{1 + 1,07}$$

$$n = \frac{107}{2,07}$$

n = 51,69 dibulatkan jadi, 52 sampel

Tehnik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independen yaitu menurut Surhayadi dan Purwanto (2011:210) model persamaan yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja pegawai
- x₁ = Konflik
- x₂ = Lingkungan kerja
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien regresi
- e = Standar error (*random error*)

IV. Hasil dan Analisis

A. Hasil Penelitian

Karakteristik responden merupakan data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang dimana seluruh populasi menjadi sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang ASN Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare.

Tabel 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	37	71%
2	perempuan	15	29%
Total		52	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare memiliki karyawan laki – laki berjumlah 37 orang atau dalam presentase 71%, sedangkan perempuan berjumlah 15 orang atau dalam presentase 29%.

Tabel 2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 20 tahun	3	6 %
2	21 – 35 tahun	27	52 %
3	36 – 49 tahun	18	35 %
4	➤ 50	4	8 %
Total		52	100 %

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 2 diatas mengenai data responden berdasarkan umur adalah responden yang berumur antara < 20 tahun sebanyak 3 orang atau 6%, responden yang berumur antara 21 – 35 sebanyak 27 orang atau 52%, responden yang berumur antara 36 – 49 sebanyak 18 orang atau 35% responden yang berumur diatas 50 tahun sebanyak 4 orang atau 8%.

Tabel 3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA / SMK	22	42 %
2	D3	5	10 %
3	S1	18	35 %
4	S2	7	13 %
TOTAL		52	100 %

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan kantor Dinas Pemadam Kebakaran Parepare, dengan melihat dari tingkat pendidikan terbanyak adalah, SMA sebanyak 22 orang atau 42 %

kemudian tingkat D3 sebanyak 5 orang atau 10%, S1 atau strata satu sebanyak 18 orang atau 35%, dan S2 atau Magister sebanyak 7 orang atau 13 %.

Tabel 4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1 – 5 tahun	15	29 %
2	5 – 10 tahun	20	38 %
3	10 – 15 tahun	12	23%
4	➤ 16 tahun	5	10 %
Total		52	100 %

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa lama bekerja karyawan kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare, dengan melihat 1 - 5 tahun sebanyak 15 orang atau 29 % kemudian 5 - 10 tahun sebanyak 20 orang atau 38%, 10-15 tahun sebanyak 12 orang atau 23%, lebih dari 16 tahun sebanyak 5 orang atau 10 %. Hal ini menunjukkan pegawai yang lama bekerja itu 5- 10 tahun yang jumlahnya 20 orang atau dalam persentase sebesar 38 %, yang mana sebagian pegawai baru masuk dan juga ada beberapa pegawai mutasi dari dinas lain dan disusul oleh pegawai lama yang telah lama bekerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.195	.477		.410	.684
1 KONFLIK	.527	.080	.608	6.570	.000
LINGKUNGAN KERJA	.425	.073	.539	5.829	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dalam rumus regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dan nilai-nilai output diatas kemudian dimasukkan kedalam persamaan fungsi regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,195 + 0,527X_1 + 0,425X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat jelaskan bahwa:

- Pada model regresi ini, nilai konstanta yang diperoleh sebesar 0,195 dapat diartikan bahwa jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, maka besarnya kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare sebesar 0,195 %
- Nilai besaran b_1 sebesar 0,527 dapat diartikan bahwa variabel konflik memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan konflik sebesar 1, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,527 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- Nilai besaran b_2 sebesar 0,425 dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,425 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Tabel 6

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.195	.477		.410	.684
1 KONFLIK	.527	.080	.608	6.570	.000
LINGKUNGAN KERJA	.425	.073	.539	5.829	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t.

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial:

1. Hasil pengujian terhadap variabel konflik dapat dilihat pada tabel 6 diperoleh nilai t hitung = 6.570 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Nilai t tabel dengan $df = n-k-1 = 52-2-1 = 49$ dengan diperoleh nilai t sebesar 2,009. Dengan demikian diperoleh t hitung (6.570) > t tabel (2,009) yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel konflik memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.
2. Hasil pengujian terhadap variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung = 5.829 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Nilai t tabel dengan $df = n-k-1 = 52-2-1 = 49$ dengan diperoleh nilai t sebesar 2,009. Dengan demikian diperoleh t hitung (5.829) < t tabel (2,009) yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Tabel 7

Hasil Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.882	2	1.941	34.641	.000 ^b
Residual	2.746	49	.056		
Total	6.628	51			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 34.641 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Menurut Imam Ghazali (2006) dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel konflik dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai F tabel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 52-2-1 = 49$ diperoleh sebesar 3,19. Dengan demikian nilai F hitung = (34.641) lebih besar dari nilai F tabel (3,19). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan konflik

dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare dapat diterima.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.765 ^a	.586	.569	.23672	.586	34.641

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,586 Hal ini berarti 58,6% kinerja pegawai pada kantor Dinas pemadam kebakaran Kota Parepare dipengaruhi oleh variable konflik dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya yaitu 41,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai dari t hitung variabel konflik (X_1) sebesar 6,570 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 2,009 atau $t \text{ hitung } 6,570 > t \text{ tabel } 2,009$ yang berarti variabel konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini menunjukkan bahwa pengaruh konflik searah dengan kinerja pegawai, Artinya mereka yang mengalami konflik dapat mengarahkan konflik itu kearah positif, yaitu berusaha memotivasi dirinya untuk lebih baik dari sebelumnya. Sementara nilai koefisien regresi ini dapat dinyatakan signifikan pada nilai yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 > 0,05$). Hasil ini menjelaskan bahwa variabel konflik (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai dari t hitung variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 5,829 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 2,009 atau $t \text{ hitung } 5,829 > t \text{ tabel } -2,009$ yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap

kinerja pegawai. Pengaruh menunjukkan bahwa Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas kinerja pegawai. Sementara nilai koefisien regresi ini dapat dinyatakan signifikan pada nilai yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 > 0,05$). Hasil ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis data secara statistik dan hasil F_{tabel} dimana, $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($34,641 \geq 3,19$) dan signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$), ini membuktikan bahwa secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare. Ini berarti bahwa semakin sedikit konflik dan semakin baik lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai akan mengakibatkan kinerja pegawai meningkat sebaliknya semakin besar konflik dan kurang kondusifnya lingkungan kerja yang diberikan maka semakin rendah pula kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare.

Dapat juga diketahui dari kedua variable independen yang telah diteliti, bahwa konflik lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dibanding lingkungan kerja. Dimana persamaan regresi Linear berganda

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ di dapatkan $Y = 0,195 + 0,527X_1 + 0,425X_2 + e$, maka jelas bahwa, konflik lebih berpengaruh dari pada lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka penulis menarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Konflik berpengaruh secara parsial Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai dari t hitung variabel konflik (X_1) sebesar 6,570 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 2,009 atau t hitung $6,570 > t$ tabel -2,009. Sementara nilai koefisien regresi ini dapat dinyatakan signifikan pada nilai yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 > 0,05$). Hasil ini menjelaskan bahwa variabel konflik (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai dari t hitung variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 5,829 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar -2,009 atau t hitung $5,829 > t$ tabel -2,009. Sementara nilai koefisien regresi ini dapat dinyatakan signifikan pada nilai yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 > 0,05$). Hasil ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Konflik dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan berdasarkan Dari hasil analisis data secara statistik dan hasil Ftabel dimana, $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($34.641 \geq 3,19$) dan signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$), ini membuktikan bahwa secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare.

Referensi

- Amiruddin, M. M. (2016). Khiyār (hak untuk memilih) dalam Transaksi On-Line: Studi Komparasi antara Lazada, Zalora dan Blibli. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(1), 47-62.
- Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2021). Economic democracy: examining the law enforcement of business competition in indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 1255-1262.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000, Evaluasi Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja, Cetakan Pertama, Celebes Media Perkasa.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013, Pengaruh kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar
- Bakry, M., Masse, R. A., Arake, L., Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2021). How to attract millennials? Indonesian sharia banking opportunities. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 376-385.
- Bakry, M., Syatar, A., Abubakar, A., Risal, C., Ahmad, A., & Amiruddin, M. M. (2021). Strengthening the cyber terrorism law enforcement in Indonesia: Assimilation from Islamic jurisdiction. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 1267-1276.
- Bakry, M., Syatar, A., Haq, I., Mundzir, C., Arif, M., & Amiruddin, M. M. (2020). Arguing Islamophobia during COVID-19 Outbreaks: A Consideration Using *Khuṣūṣ Al-Balwā*. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9(6), 2757-65.
- Damirah, D. (2018). Influence Of Financial Performance Against Economic Value Added And The Impact On Market Reactions On Listing Manufacturing Companies In Indonesia Stock Exchange. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 6(4), 13-20.
- Fikri, F., Bahri, A., & Budiman, B. (2017). Islamic Inheritance Legislation Toward The National Law: The Analysis Of Justice Values In Bacukiki Parepare Society.

In *Al-Risalah: Forum Kajian Hukum dan Sosial Kemasyarakatan* (Vol. 17, No. 01, pp. 45-60).

Fitrianan, Yudha Rahayu. 2013. Persepsi Intensif dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek

Ghozali. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS" 19.

Ghozali. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". 2009

Greenberg, Jeral dan Robert A. Baron. 1997. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi baru. Ruang internasional

Hamid, A. (2022). Internalisasi Konsep Cycle Relation Model Pada Komunitas Agama Lokal di Indonesia:(Perspektif Sosial, Ekonomi dan Politik Pada Kepercayaan Towani Tolotang, Aluk Todolo dan Patuntung di Sulawesi Selatan). *Jurnal Masyarakat dan Budaya*, 24(2).

Handoko, Hani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua puluh, BPFE, Yogyakarta

Hanike, Y. Damirah.(2019). Analisis Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Economic Value Added Pada Perusahaan Efek Indonesia Melalui Pendekatan StrukturalTRUKTURAL Equation Model–Partial Least Square| Hanike| Amal: Jurnal Ekonomi Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2), 177-191.

Hasibuan, Melayu 2003,Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara

Hendra Lesmana Tambak. 2018. Pengaruh Konflik dan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan

Ika Rahayu Rahmawati. 2017. Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam. Ramaja Rosda Karya: Bandung

Marilang; Bakry, Muammar; Arbani, Tri Suhendra; Syatar, Abdul; Amiruddin, Muhammad Majdy; Ishak, Nurfaika. (2021). Establishing Omnibus Law In Indonesia: Strict Liability In Environmental Law. *J. Legal Ethical & Regul. Isses*, 24, 1.

Masse, R. A., Halidin, A., Amiruddin, M. M., & Marjuni, K. N. (2020). Supply Chain and Firm Performance with the Moderating Role of Leadership Dependency. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(4), 470.

Mathis dan Jakson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Yogyakarta.

Naro, W., Abubakar, A., Syatar, A., Amiruddin, M. M., & Pallawagau, B. (2021). Have Attitudes towards Religiousness Shifted Due Covid 19 Outbreak? Evidence from Moslem Generations in Makassar-Indonesia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(3), 322-334.

- Naro, W., Abubakar, A., Yani, A., Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2020). Developing learning method on post-graduated program: A blended learning based on web-blog and print technology design. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 15(5), 1404-1421.
- Naro, W., Syatar, A., Amiruddin, M. M., Haq, I., Abubakar, A., & Risal, C. (2020). Shariah assessment toward the prosecution of cybercrime in indonesia. *International Journal*, 9, 573.
- Nitisemito, 1992, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesi, Jakarta
- Putra, A. P., & Bahri S, A. (2021). Respons Pemerintah dan Pengusaha Lokal dalam Menangani Masalah “Zero-Dollar Tourist” Cina di Bali. *Jurnal Kajian Bali*, 11(2), 317-336.
- Syarifuddin, A. D. I. (2022). Service Quality and Online Customer Rating on F&B Purchase Decisions. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 15(2), 133-141.
- Syarifuddin, A. D. I., Basalamah, S., Sinring, B., & Mas’ud, M. (2021). The Effect of Marketing Mix on Consumer Purchase Intention and Decisions on Frozen Food in Makassar, Indonesia. *Am J Humanit Soc Sci Res*, 5(4), 32-40.
- Syatar, A. (2021). BAY AL SALAM AS FINANCING ALTERNATIVE DURING PANDEMIC OUTBREAK: A PROPOSAL TO INDONESIA. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.
- Syatar, A., Rahman, A., Ilham, M., Mundzir, C., Arif, M., Hasim, H., & Amiruddin, M. M. (2020). Qurban innovation due to the Covid-19: Experiences from Indonesia. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(10), 1600-1614.
- Tijjang, B., Nurfadhilah, N., Putra, P., Jayadi, U., & Ilham, R. (2022, August). The Influence of Product Quality and Purchase Decisions on Helmet LTD's Brand Image. In *Proceedings of the 6th Batusangkar International Conference, BIC 2021, 11-12 October, 2021, Batusangkar-West Sumatra, Indonesia*.
- Yunus, M., Muhammadun, M., Mahsyar, M., & Abubakar, A. (2022). Apropriasi Tradisi Mappanre Temme menjelang Pernikahan pada Masyarakat Bugis (Studi Living Quran). *AL QUDS: Jurnal Studi Alquran dan Hadis*, 6(1), 363-384.