
**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG
PENATAAN RUANG DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN
RUANG KABUPATEN BOGOR**

¹⁾ Yasnimar Ilyas, ²⁾ Sri Devi

¹⁾Dosen Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III, Karadenan, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16913,Indonesia
Email: yasnimar.ilyas@dewantara.ac.id

²⁾Alumni Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III, Karadenan, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16913,Indonesia
Email: sridevi.sd661@gmail.com

ABSTRACT

An organization really needs conflict management and transformational leadership to improve employee performance. This study aims to determine: The effect of conflict management, the influence of transformational leadership on employee performance in the field of spatial planning in the Office of Public Works and Spatial Planning of Bogor Regency. The results of the study get the regression equation as follows: $Y = 2,088 + 0,109X_1 + 0,845X_2$, which means that every increase in the value of independent variables (conflict management and transformational leadership) will increase the value of employee performance in the field of spatial planning and public works spatial planning of Bogor Regency. The test results of the determination coefficient show that the adjusted R square value is 0.415 (41.5%). In other words, the contribution of the variables of Conflict Management and Transformational Leadership together on Employee Performance is 41.5%, while the remaining 58.5% is explained or influenced by other variables not included in this study. Hypothesis test results both partially and simultaneously prove that conflict management and transformational leadership affect employee performance. The most dominant factor affecting employee performance is transformational leadership, this is evidenced by the regression coefficient of 0.845.

Keywords: Conflict Management, Transformational Leadership, Employee Performance.

ABSTRAK

Suatu organisasi sangat membutuhkan manajemen konflik dan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh manajemen konflik, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada bidang penataan ruang di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor. Hasil penelitian mendapatkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 2,088 + 0,109X_1 + 0,845X_2$, yang artinya adalah bahwa setiap ada peningkatan nilai variabel bebas (manajemen konflik dan kepemimpinan transformasional) maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai pada bidang penataan ruang di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten bogor. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,415 (41,5%) Dengan kata lain kontribusi pengaruh variabel Manajemen Konflik dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Sebesar 41,5%, sedangkan sisanya 58,5% dijelaskan atau dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil Uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan membuktikan bahwa manajemen konflik dan kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,845.

Kata kunci: Manajemen Konflik, Kepemimpinan Tranformasional, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tujuan organisasi adalah tercapainya kinerja pegawai yang dapat diselesaikan dengan target dan jangka waktu yang telah ditentukan. Sekumpulan orang yang berada di dalam sebuah organisasi menentukan masa depan organisasi karena, berkembang atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada orang yang berada di dalamnya sebagai penentu keberhasilan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam instansi sangat mempengaruhi kinerja, bila kinerja pegawai baik maka kinerja instansi pun akan baik, dan jika kinerja pegawai buruk maka kinerja instansi pun akan buruk. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kompetensi sumber daya manusia yang ada di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber daya manusia adalah aset bagi organisasi, oleh karena itu organisasi yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya, harus berupaya mengembangkan sumber daya manusianya secara berkelanjutan.

Gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin yang transformasional diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk menghasilkan hasil kerja yang baik dan optimal. kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya untuk melakukan perubahan dalam suatu organisasi.

Berikut adalah data absensi pegawai Bidang Penataan Ruang di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor dari bulan maret tahun 2017 sampai dengan bulan maret 2018, adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Data Absensi Pegawai

| Bulan | Absensi Perubaha n | Presentase Absensi | Presentase Absensi |
|--------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Mar 17 | 68 | 9,50% | 9,50% |
| Apr 17 | 27 | 4,30% | 4,30% |
| Mei 17 | 44 | 6,40% | 6,40% |

| | | | |
|------------------|-----|--------|--------|
| Jun 17 | 29 | 5,80% | 5,80% |
| Jul 17 | 33 | 5,00% | 5,00% |
| Ags 17 | 69 | 9,60% | 9,60% |
| Sep 17 | 34 | 5,20% | 5,20% |
| Okt 17 | 79 | 11,5% | 11,5% |
| Nov 17 | 42 | 6,10% | 6,10% |
| Des 17 | 65 | 11,60% | 11,60% |
| Jan 18 | 106 | 15,50% | 15,50% |
| Feb 18 | 84 | 13,50% | 13,50% |
| Mar 18 | 102 | 14,90% | 14,90% |
| Rata-rata | 60 | 9% | |

Dari Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa jumlah ketidakhadiran pegawai dalam bekerja cukup tinggi. Jumlah ketidakhadiran paling tinggi yaitu bulan Januari sebesar 15,5% dan ketidakhadiran yang paling rendah yaitu bulan April sebesar 4,3%. Ketidakhadiran pegawai dalam bekerja sangatlah penting. Tingkat kehadiran pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai ketidakhadiran atau keterlambatan pegawai di dalam bekerja dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis mengambil judul **“Pengaruh Manajemen Konflik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Penataan Ruang di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini perumusan masalahnya adalah apakah variabel manajemen konflik dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel manajemen konflik dan kepemimpinan transformasional, variabel mana yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang akan dilaksanakan yaitu mengetahui bagaimana pengaruh manajemen konflik dan kepemimpinan transformasional

terhadap kinerja pegawai dan mengetahui manakah dari variabel-variabel tersebut yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dimana seseorang memiliki kemauan atau kesediaan dalam melakukan pekerjaan dengan tingkat kemampuan tertentu. Sumber daya manusia adalah aset bagi suatu organisasi, oleh karena itu organisasi yang cerdas adalah organisasi yang berkeinginan keras untuk meningkatkan kinerjanya, dengan berupaya mengembangkan sumber daya manusianya secara terus menerus dan berkelanjutan.

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, ualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Pengertian manajemen kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja secara individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Menurut Bacal (2012:85) Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

2.1.3 Manajemen Konflik

Manajemen adalah suatu sikap atau proses untuk mengatur mengawasi kerja seseorang dalam organisasi. Wirawan (2010:129) menyatakan bahwa manajemen konflik merupakan proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkan untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan. Jadi manajemen konflik adalah cara yang dapat digunakan dari pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga untuk menghadapi peselisihan antara dua orang atau lebih atau dua kelompok atau lebih supaya menemukan titik terang atas permasalahan tersebut.

2.1.4 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Robbins (2007:471) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu memandang masalah lama dengan cara-cara yang baru dan mendukung, membangkitkan dan memberikan kepercayaan diri untuk mengeluarkan upaya yang besar untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan transformasional dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya untuk mencapai hasil yang optimal dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan dan mengubah mentalitas dan perilaku bawahan menjadi lebih baik. Sehingga proses berkerja mencapai target yang ditentukan secara efektif dan efisien.

2.2 Definisi Operasional

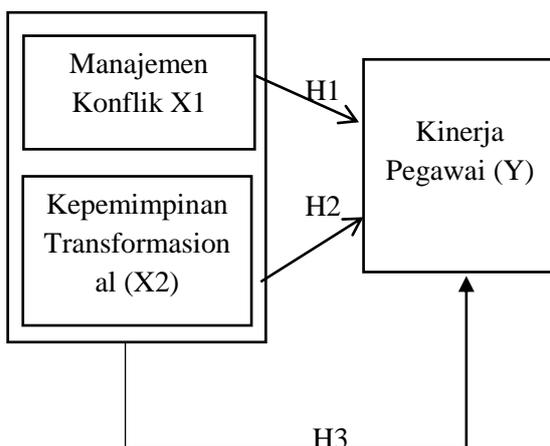
Tabel 2. Definisi Operasional

| No | Variabel | Indikator |
|----|-------------------------------|---|
| 1 | Manajemen Konflik | Menurut Robbins (2006:260) : Kualitas Kuantitas Ketepatan Waktu Efektivitas |
| 2 | Kepemimpinan Transformasional | Menurut Ade Floren (2010) : Keterbatasan Sumber Daya Struktur Organisasi Komunikasi Perbedaan Individu |
| 3 | Kinerja Pegawai | Menurut Richard Cox dalam Umam (2010:300): <i>Charisma</i> <i>Inspirational</i> <i>Motivation</i> <i>Intellectual Stimulation</i> <i>Individualized</i> <i>Consideration</i> |

2.3 Kerangka Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman mengenai keseluruhan rangkaian dari penelitian ini, maka disusunlah kerangka pemikiran sebagai berikut:

- X1 : Manajemen Konflik
- X2 : Kepemimpinan Transformasional
- Y : Kinerja Pegawai



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar dan

sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan masalah ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut (Suprpto,1993).

Adapun hipotesis yang diajukan dan diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah:

- Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Manajemen Konflik (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2). secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- H1: Terdapat pengaruh antara Manajemen Konflik (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y).
- H2: Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y).
- H3: Terdapat pengaruh antara Manajemen Konflik (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan adalah dokumentasi yaitu dengan melakukan pengumpulan data seperti struktur organisasi dan informasi mengenai kinerja pegawai serta berbagai hal yang bersangkutan setelah dokumentasi adalah kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah seluruh pegawai bidang penataan ruang di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor.

3.3 Teknik Analisa Data

Teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji

Instrumen (Uji Validitas, Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas), Analisis Deskriptif, Uji Korelasi, Analisis Linear Berganda, Uji Hipotesis (Uji T, Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi).

3.3.1 Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan.

3.3.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian analisis regresi linear sederhana terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan di olah, diantaranya Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas uji ini dilakukan untuk mengetahui data yang diolah tidak ada penyimpangan.

3.3.3 Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel Manajemen Konflik (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Variabel Kinerja (Y). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

x1 = Manajemen Konflik

x2 = Kepemimpinan Transformasional

α = Konstanta Regresi

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

3.3.4 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jumlah pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara

individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

3.3.5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

| Indikator | r Tabel | R Hitung | Ketengan |
|-----------|------------|-------------|----------|
| MK X1 | | | |
| X1.1 | 0,344 | 0,765 | Valid |
| X1.2 | 0,344 | 0,71 | Valid |
| X1.3 | 0,344 | 0,797 | Valid |
| X1.4 | 0,344 | 0,574 | Valid |
| X1.5 | 0,344 | 0,481 | Valid |
| X1.6 | 0,344 | 0,815 | Valid |
| X1.7 | 0,344 | 0,726 | Valid |
| X1.8 | 0,344 | 0,834 | Valid |
| KP X2 | | | |
| X2.1 | 0,344 | 0,697 | Valid |
| X2.2 | 0,344 | 0,602 | Valid |
| X2.3 | 0,344 | 0,616 | Valid |
| X2.4 | 0,344 | 0,391 | Valid |
| X2.5 | 0,344 | 0,666 | Valid |
| X2.6 | 0,344 | 0,355 | Valid |
| X2.7 | 0,344 | 0,624 | Valid |
| X2.8 | 0,344 | 0,434 | Valid |
| KP Y | | | |
| Y.1 | 0,344 | 0,718 | Valid |
| Y.2 | 0,344 | 0,498 | Valid |
| Y.3 | 0,344 | 0,704 | Valid |
| Y.4 | 0,344 | 0,707 | Valid |
| Y.5 | 0,344 | 0,436 | Valid |
| Y.6 | 0,344 | 0,485 | Valid |

| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| Y.7 | 0,344 | 0,752 | Valid |
| Y.8 | 0,344 | 0,418 | Valid |

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai r hitung keseluruhan dari pertanyaan memiliki r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan tiap butir pertanyaan dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

| N O | Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----|-------------------------------|------------------|------------|
| 1 | Manajemen Konflik | 0,852 | Reliabel |
| 2 | Kepemimpinan Transformasional | 0,659 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Pegawai | 0,738 | Reliabel |

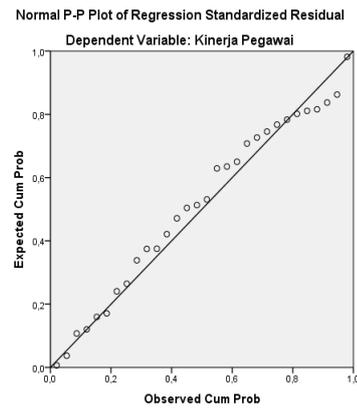
Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X1 memiliki *cronbach Alpha* sebesar 0,852, X2 sebesar 0,659 dan Y sebesar 0,738 yang berarti lebih dari 0,60. Dengan demikian variabel manajemen konflik, kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel dan data yang diolah handal.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual dan heteroskedastisitas pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1 Uji Normalitas Plot



Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar tersebut, dapat dilihat bahwa grafik normal P-Plot menunjukkan jika sebaran data beradapada posisi disekitar garis lurus dan mengikuti garis diagonal yang membentuk garis miring dari arah kiri ke kanan atas yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,45955571 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | ,100 |
| | Positive | ,096 |
| | Negative | -,100 |
| Test Statistic | | ,100 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

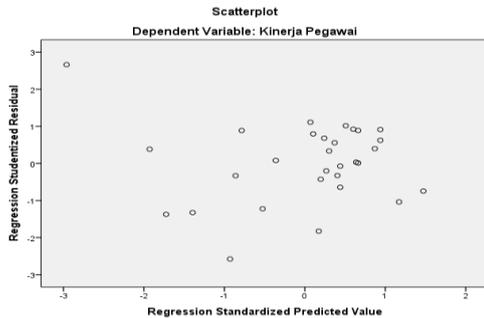
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Pada tabel uji *kolmogorov-smirnov* menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai *kolmogorov-smirnov* signifikan pada 0,200 > 0,05. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal

dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan output diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Multikolonearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multiolonearitas

Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|-------------------------------|-------------------------|------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Manajemen Konflik | 0,99 | 1,01 |
| Kepemimpinan Transformasional | 0,99 | 1,01 |

a. Dependent Variable : KinerjaPegawai
 Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonearitas antar variabel independent.

4.4 Uji Kolerasi

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi

Correlations

| | | Kinerja Pegawai | Manajemen Konflik | Kepemimpinan Transformasional |
|-------------------------------|---------------------|-----------------|-------------------|-------------------------------|
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | 1 | 0,074 | ,660** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,698 | 0 |
| Manajemen Konflik | Pearson Correlation | 0,074 | 1 | -0,098 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,698 | | 0,608 |
| Kepemimpinan Transformasional | Pearson Correlation | ,660** | -0,098 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0,608 | |
| | | N | N | N |
| | | 30 | 30 | 30 |

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

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dilihat dari tabel diatas, maka koefisien korelasi yang ditemukan adalah:

1. Koefisien Korelasi variabel Manajemen Konflik sebesar 0,074 hal ini menunjukkan adanya hubungan antara manajemen konflik dengan kinerja pegawai Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor berada pada tingkat hubungan sangat rendah.
2. Koefisien Korelasi variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,660 hal ini menunjukkan adanya hubungan antara manajemen konflik dengan kinerja pegawai Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor berada pada tingkat hubungan kuat.

Dari hasil penelitian besarnya koefisien korelasi menunjukkan korelasi hubungan linear dan arah hubungan dua

variabel, artinya jika nilai X tinggi, maka variabel Y akan tinggi juga.

4.4 Uji Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | t | Sig. |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2,088 | 6,575 | | 0,318 | 0,753 |
| Manajemen Konflik | 0,109 | 0,112 | 0,14 | 0,979 | 0,336 |
| Kepemimpinan Transformasional | 0,845 | 0,179 | 0,674 | 4,724 | 0 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data : *output* SPSS 23. 2018.

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

$$Y = 2,088 + 0,109X_1 + 0,845X_2$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- x1 = Manajemen Konflik
- x2 =Kepemimpinan Transformasional
- α = Konstanta Regresi
- $\beta_1, \beta_2,$ = Koefisien Regresi

Adapun hasil model regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) adalah sebesar 2,088 artinya jika variabel bebas Manajemen Konflik dan Kepemimpinan Transformasional = 0, maka nilai variabel terikat akan konstan sebesar 2,088.
- b. Koefisien regresi variable Manajemen Konflik (X1) sebesar 0,109 artinya jika Manajemen Konflik mengalami kenaikan sebesar satu, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,109 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- c. Koefisien regresi (X2) sebesar menyatakan bahwa setiap kenaikan satu skor kepemimpinan transformasional maka akan

meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,845. Dan juga sebaliknya apabila jika skor kepemimpinan transformasional mengalami penurunan satu skor, maka kinerja pegawai juga mengalami penurunan sebesar 0,845 dengan anggapan X1 tetap.

- d. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel kepemimpinan transformasional hal inidilihat dari nilai koefisien regresi 0,845.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2,088 | 6,575 | | 0,318 | 0,753 |
| Manajemen Konflik | 0,109 | 0,112 | 0,14 | 0,979 | 0,336 |
| Kepemimpinan Transformasional | 0,845 | 0,179 | 0,674 | 4,724 | 0 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data : *output* SPSS 23. 2018.

- a = Manajemen Konflik (0,979)
- b = Kepemimpinan Transformasional 4,724

1. Variabel Manajemen Konflik memiliki t-hitung < t-tabel 0,979 < 2,039 dan sig 0,336 > 0,05 yang berarti Ho diterima Ha ditolak, yang berarti Manajemen Konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki t-hitung > t-tabel 4,724 > 2,039 dan sig 0,00 < 0,05 yang berarti Ho ditolak Ha diterima, yang berarti Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.6 Uji Koefisien Diterminasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,675 ^a | ,456 | ,415 | 3,58540 |

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Konflik
 b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber data : *output* SPSS 23. 2018.

Berdasarkan tabel diatas bahwa angka yang diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,415 atau 41,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan dari variabel pengaruh manajemen konflik dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 41,5%. Dengan kata lain kontribusi pengaruh variabel Manajemen Konflik dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Sebesar 41,5%, sedangkan sisanya 58,5% dijelaskan atau dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat banyak variabel *independent* lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan data, penulis dapat memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai “Pengaruh Manajemen Konflik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Penataan Ruang di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor” sebagai berikut:

1. Dari hasil hipotesis secara parsial yang sudah dikajikan yaitu $t_{hitung} < t_{table} = 0,979 < 2,039$ sehingga dapat

disimpulkan bahwa Manajemen Konflik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Penataan Ruang di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor.

2. Dari hasil hipotesis secara parsial yang sudah dikajikan yaitu $t_{hitung} > t_{table} = 4,724 > 2,039$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Penataan Ruang di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor.
3. Dari hasil hipotesis secara simultan yang sudah dikajikan yaitu $F_{hitung} > F_{table} = 11,924 > 2,911$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Manajemen Konflik dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Penataan Ruang di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor berkaitan dengan Pengaruh Manajemen Konflik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

1. Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang diharapkan dapat menerapkan Manajemen Konflik di dalam bekerja. Salah satunya dengan mendekatkan diri, memahami perbedaan sifat dan karakter satu sama lain, sehingga akan menciptakan suasana yang harmonis dalam lingkungan pekerjaan maka akan tercipta kenyamanan dalam kantor seperti di rumah dalam keluarga besar.

2. Pimpinan Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor hendaknya dapat tetap menjaga hubungan yang baik terhadap pegawai di dalam bekerja sehingga pegawai merasa nyaman di dalam bekerja, dengan itu kinerja pegawai akan terus meningkat.
3. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya agar menambahkan variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lain-lain.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, Robert, 2012. *Performance Management*. New York: Mcgraw-Hill Companies, Inc.
- Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS, Edisi Revisi*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Robbins, SP, dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi, buku 2. Edisi 12. Alih Bahasa: Diana Angelics, dkk.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wirawan, 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik Teori, Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Humanika.