

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA SOLOKEsi Sriyanti¹, Nurhayati², Cindi Oktafiani³^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yaminemail: ¹sriyantiesi01@gmail.com²nurhayati383@gmail.com, ³cindiaoktaviani4@gmail.com**ABSTRACT**

This research aims to determine the influence of work conflict and work discipline on the performance of non-PNS employees at the Solok City Regional Disaster Management Agency (BPBD) with a sample of 40 respondents studied using quantitative methods. Based on the results of statistical analysis, it can be interpreted that Work Conflict partially has a significant effect on the Performance of Non-PNS Employees, this is proven by the t test with a significant value of $t_{count} 5.109 > t_{table} 2,026$ in the significance level value, $0.000 < 0.05$. So it can be interpreted that work conflict has a significant effect on the performance of non-civil servant employees. Based on the results of statistical analysis, it can be concluded that work discipline partially has a significant effect on the performance of non-civil servant employees. This is proven by the T test with a significant value of $t_{count} 4.313 > t_{table} 2.026$ and a significance level value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that Work Discipline has a significant effect on the Performance of Non-PNS Employees. Simultaneously, work conflict and work discipline have a significant effect on the performance of non-civil servant employees. This is proven by using the F test with a significant value of $f_{count} > f_{table}$, f_{count} value of $21.131 > f_{table} 3.25$ and the resulting significant value is 0.000 and this value is much smaller than a (0.05) . This can also be seen from the R Square value obtained at 0.533 or 53.3% and the remaining 46.7% is influenced by other variables not included in this research.

Keywords: Work Conflicts; Keja Discipline; Employee Performance**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Solok dengan sampel 40 responden yang diteliti dengan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat diartikan bahwa Konflik Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS, hal ini dibuktikan dengan uji t dengan nilai signifikan $t^{hitung} 5,109 > t^{tabel} 2.026$ dalam nilai tingkat signifikansi, $0,000 < 0,05$. Jadi bisa diartikan bahwa Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS. Hal ini dibuktikan dengan uji T dengan nilai signifikan $t^{hitung} 4,313 > t^{tabel} 2.026$ dan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS. Secara simultan Konflik Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji F dengan nilai signifikan $f^{hitung} > f^{tabel}$ nilai $f^{hitung} 21,131 > f^{tabel} 3,25$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000$ dan nilai ini jauh lebih kecil dari $a (0,05)$. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai R Square diperoleh $0,533$ atau $53,3\%$ dan $46,7\%$ selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sekarang ini, kemampuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah sangat penting karena mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan organisasi. Dalam era globalisasi sekarang ini persaingan dalam pasar akan semakin ketat. Agar dapat lebih unggul dalam persaingan, perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan resource yang ada di dalamnya. Termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, melalui pembentukan sumber daya manusia yang handal.

Dalam organisasi atau instansi pemerintahan sumber daya manusia adalah aset utama di dalam setiap berjalannya kegiatan instansi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi/perusahaan merupakan hal yang esensial untuk menjalankan roda perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang optimal. Hal ini tentunya menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi, menurut April, (Warsiti, 2023). Agar dapat mencapai tujuannya instansi harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan kinerjanya harus tinggi, namun sering kali terjadi fenomena dimana adanya penurunan kinerja pada instansi-instansi pemerintahan, (Triani et al., 2023)

Kinerja adalah hasil akhir dari upaya yang dilakukan pekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi saat ini. Kinerja mengukur seberapa baik karyawan memenuhi tujuan dan sasaran tersebut. Memanfaatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah cara lain untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, dan organisasi telah menetapkan salah satu tujuan utamanya sebagai mencapai tingkat kinerja yang tinggi sebagai bagian dari misinya untuk mencapai produktivitas tinggi dan kinerja yang luar biasa, (Warsiti, 2023). Menurut Afandi dalam, (Warsiti 2023) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Lebih lanjut lagi, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan disiplin kerja, komunikasi yang baik serta tidak adanya konflik yang terjadi dalam suatu instansi. Kinerjakaryawan merupakan penilaian kerja individu dan kelompok di dalam perusahaan dalam rangka melaksanakan tanggung jawab utama yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin kerja dan komunikasi yang baik adalah dua aspek yang dianggap penting untuk keberhasilan kinerja, Menurut Shinta & Siagian, (Warsiti, 2023).

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi, (Suci & Syamsir, 2018).

Menurut Afandi dalam, (Warsiti, 2023) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbegi sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat konflik dalam organisasi, konflik dapat dipahami sebagai proses pertentangan yang diekspresikan di antara dua belah pihak atau lebih yang saling terganggu mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku atau interaksi konflik yang menghasilkan konflik, menurut Tjabbolo, (Warsiti, 2023). Konflik adalah pertentangan kebutuhan, nilai-nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi, (Hamali, 2018). Konflik adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, di dalam interaksi seorang

pegawai pasti mengalami ketidakcocokan atau keselarasan antar individu. Ketidakcocokan tersebut akan menimbulkan ketegangan yang memicu terjadinya konflik. Konflik dapat terjadi karena ketidak adanya kepercayaan antara pekerja satu dengan yang lain. adanya konflik yang terjadi akan mempengaruhi kinerja pegawai baik antara pegawai yang terlibat konflik maupun yang tidak terlibat konflik.

konflik (*conflict*) dapat didefinisikan sebagai sebuah proses yang dimulai ketika suatu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepedulian atau kepentingan pihak pertama. Definisi ini mencakup berbagai konflik yang terdapat dalam organisasi yang bisa meliputi ketidakselarasan tujuan, perbedaan interpretasi fakta, ketidak sepahaman yang disebabkan oleh ekspektasi perilaku, dan sebagainya. Menurut Sudarmanto et al dalam , (Sriyanti et al., 2023)

Konflik yang konstruktif atau sehat membantu dalam pengambilan keputusan dengan menyediakan alternatif yang diperlukan. Diskusi mengenai perbedaan pendapat, argumentasi, dan konflik pemikiran merupakan sumber alternatif yang diperlukan dalam pengambilan keputusan. Cara pandang manajemen modern yang memandang konflik sebagai hal yang wajar dan alami, bahkan perlu diwujudkan agar perlu dikelola dengan baik. Untuk itu perlu adanya strategi manajemen konflik sebagai suatu tataran manajemen baru yang dapat mendinamisasikan organisasi terutama dalam hal pencapaian produktivitas kerja pegawai, (JAYASAPUTRA et al., 2022).

Untuk melihat suatu Konflik kerja maka suatu organisasi sebaiknya menetapkan penilaian berdasarkan indikator-indikatornya sebagai standar pengukur konflik kerja tersebut. Menurut Kusnadi, (Al Gifari, 2020) mengatakan bahwa indikator konflik kerja yaitu:

1. Friksi/pertentangan antar individu dan kelompok
Individu yang berada dalam kelompok lain biasanya akan mendapat atau akan dipengauhi oleh kebiasaan kelompok tersebut sehingga ketika kembali kepada kelompoknya seringkali tanpa menyadari telah membawa gagasan atau kebiasaan kelompok lain.
2. Komunikasi yang lemah
Hal ini terjadi karena keputusan yang diambil berdasarkan informasi yang salah. Dua kelompok akan bergerak ke arah berlawanan berdasarkan permasalahan yang sama.
3. Perasaan Iri hati
Hal ini disebabkan karena adanya perlakuan dan sikap yang tidak adil dari pimpinan kepada bawahan, baik secara individual maupun secara kelompok.

disiplin yang pertama adalah ketepatan waktu. Anda dapat menilai karyawan dari bagaimana mereka disiplin terhadap waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Misalnya, perusahaan telah menetapkan jam kerja mulai dari pukul 8 pagi hingga 5 sore, maka karyawan harus hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang berlaku. Selain itu, jika perusahaan memberikan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, maka karyawan harus tepat waktu dalam menyerahkan tugas tersebut. (Nurhayati et al., 2022)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, menurut Hasibuan, (Warsiti, 2023). Menurut Gayang, (Warsiti, 2023) disiplin kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan, Toni & Siagian, (2021) menyatakan bahwa disiplin mengacu pada mentalitas yang harus dimiliki karyawan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan tempat mereka bekerja secara kemampuan karyawan untuk secara bebas menyesuaikan diri dengan aturan dan kebijakan organisasi. Ketika adatingkat disiplin yang tinggi dalam suatu organisasi, karyawan akan mematuhi semua batasan saat ini yang ada, yang memungkinkan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Salah satu aspek dari kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijaksanaan tidak memiliki arti jika tidak didukung oleh administrator. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rukmana, 2023)

Berikut 3 indikator yang digunakan dalam menilai sikap disiplin kerja karyawan, yaitu:

a. Ketepatan Waktu

Indikator disiplin yang pertama adalah ketepatan waktu. Anda dapat menilai karyawan dari bagaimana mereka disiplin terhadap waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Misalnya, perusahaan telah menetapkan jam kerja mulai dari pukul 8 pagi hingga 5 sore, maka karyawan harus hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang berlaku. Selain itu, jika perusahaan memberikan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, maka karyawan harus tepat waktu dalam menyerahkan tugas tersebut. (Nurhayati et al., 2022)

b. Ketaatan Terhadap Peraturan Perusahaana

Karyawan harus taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan yang dibuat berguna untuk menjaga kelancaran perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk disiplin dalam menjalankan peraturan perusahaan.

c. Tanggung Jawab dalam Mengerjakan Tugas

Tidak sedikit ditemukan karyawan yang sering mencari alasan untuk tidak menyelesaikan tanggung jawabnya sehingga apabila Anda menemukan karyawan yang seperti ini, mereka dapat menghambat perusahaan untuk berkembang dan bergerak maju. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memiliki tanggung jawab atas setiap tugas yang telah diberikan kepadanya.

Fenomena yang ditemui di lapangan yang terjadi di BPBD Kota Solok. Hal ini dapat ditandai dengan berbagai keluhan pegawai Non Pns terutana tentang konflik kerja dalam menjalankan tugasnya, serta ketidakcocokan suatu individu dengan individu lainnya. Karena BPBD Kota Solok, disiplinnya tergolong sangat rendah dan kurangnya kesadaran atas tanggung jawab yang diberikan. Contohnya terlambat masuk kantor, acuh tak acuh atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Konflik kerja dan disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS pada BPBD Kota Solok.

II. METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah sasaran isu yang akan dibahas dan yang dilakukan dalam penelitian atau yang akan diselidiki melalui riset social. Obejek penilitian ini adalah pegawai Non PNS yang bekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Solok. Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu prosedur atau metode cara pemecahan masalah dengan menggambarkan atau melukiskan, peristiwa atau sesuatu yang sedang berlangsung pada saat sekarang berdasarkan pada fakta-fakta yang terjadi dengan melakukan analisis statistika. Objek telahan metode penelitian kuantitatif ini adalah untuk pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuanlitatif yaitu berbentuk angka-angka atau bilangan. Data yang digunakan dalam penelitian dengan data primer yaitu dengan penyebaran kuisisioner dan wawancara. Teknik pengumpulan data adalah cara yang dipakau untuk mengumpulkan informasi atau fakta-fakta di lapangan. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data, tanpa mengetahui dan menguasai teknik pengumpulan data, kita tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah aktivitas pengamatan mengenai suatu objek tertentu secara langsung di lokasi penelitian.

2. Kuisisioner

Kuisisioner adalah alat penelitian yang berupa daftar mengenai masalah yang diteliti untuk memperoleh data primer dari sejumlah responden.

3. Dokumentasi

Dalam hal ini dalam bentuk tulisan atau gambar dari seseorang. Hasil observasi dan wawancara akan lebih di percaya jika di dukung dengan bukti dokumentasi.

Pada penelitian ini menggunakan SPSS. SPSS dapat membantu untuk pengolahan data dan pengujian hipotesis untuk berbagai uji dan analisis dalam statiska, seperti uji T, uji F, analisis regresi, analisis korelasi, dan analisis lainnya.

1. Uji Validitas

Dalam studi ini, nilai r_{tabel} adalah 0,201, dengan taraf signifikan 0,05, dan pengujian dua arah digunakan. Hasil uji validitas instrumen penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Konflik Kerja (X_1)	X _{1.1}	0,745	0,304	Valid
	X _{1.2}	0,905	0,304	Valid
	X _{1.3}	0,864	0,304	Valid
	X _{1.4}	0,843	0,304	Valid
	X _{1.5}	0,882	0,304	Valid
	X _{1.6}	0,900	0,304	Valid
	X _{1.7}	0,850	0,304	Valid
	X _{1.8}	0,943	0,304	Valid
	X _{1.9}	0,925	0,304	Valid
	X _{1.10}	0,841	0,304	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	X _{2.1}	0,804	0,304	Valid
	X _{2.2}	0,775	0,304	Valid
	X _{2.3}	0,860	0,304	Valid
	X _{2.4}	0,774	0,304	Valid
	X _{2.5}	0,895	0,304	Valid
	X _{2.6}	0,815	0,304	Valid
	X _{2.7}	0,889	0,304	Valid
	X _{2.8}	0,811	0,304	Valid
	X _{2.9}	0,853	0,304	Valid
	X _{2.10}	0,855	0,304	Valid
Kinerja Pegawai(Y)	Y.1	0,798	0,304	Valid
	Y.2	0,906	0,304	Valid
	Y.3	0,793	0,304	Valid
	Y.4	0,809	0,304	Valid
	Y.5	0,764	0,304	Valid
	Y.6	0,917	0,304	Valid
	Y.7	0,886	0,304	Valid
	Y.8	0,937	0,304	Valid
	Y.9	0,934	0,304	Valid
	Y.10	0,906	0,304	Valid

Tabel di atas menunjukkan hasil dari uji validitas instrumen: Konflik Kerja(X_1), Disiplin Kerja(X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa penelitian tersebut secara keseluruhan valid, karena nilai $|r_{hitung}|$ sama dengan nilai tabel. Selain itu, data penelitian dapat diproses untuk uji lanjutan.

2. Uji Reliabilitas

Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang menggunakan pengukuran Cronbach's Alpha:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	N of Item	Kesimpulan
Konflik Kerja (X_1)	0.964	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0.930	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.963	10	Reliabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, Konflik Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y), menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian lulus uji reliabilitas dan siap untuk diolah untuk uji lanjutan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun data yang di kumpulkan sehingga data tersebut dapat ditemukan kesimpulan dan dijadikan sebagai bahan informasi yang dapat dipahami diri sendiri maupun orang lain. Dalam analisis ini akan diperoleh frekuensi, presentasi, dan rata-rata skor jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan yang ada pada setiap variabel. Setelah itu skor yang diperoleh dari masing-masing item variabel tersebut selanjutnya dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada tiap variabel sesuai dengan persepsi responden, (Muayyad, 2016).

2. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan guna untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validasi digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Suatu instrument dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi yaitu *correlation* $r > r_{tabel}$ sebaliknya *instrument* yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah dengan nilai *correlation* r_{hitung} . Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05.

Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 40 responden dengan pertanyaan sebanyak 30 item pertanyaan, 10 item Konflik Kerja (X_1), 10 item Disiplin Kerja (X_2), dan 10 item Kinerja Pegawai (Y), dimana seluruh item pertanyaan dikategorikan valid dengan syarat r_{hitung} atau nilai kolom total *Correlation* lebih besar dari pada r_{tabel} . Dalam hal ini r_{tabel} ditetapkan sebesar 0,201 berdasarkan r_{tabel} dan ketentuan untuk pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ dan bernilai positif maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ dan bernilai negatif maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan pengujian validitas diatas maka dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Validitas Konflik Kerja (X_1)

Items	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
X1.1	0.745	0.304	Valid
X1.2	0.905	0.304	Valid
X1.3	0.864	0.304	Valid
X1.4	0.843	0.304	Valid
X1.5	0.882	0.304	Valid
X1.6	0.900	0.304	Valid
X1.7	0.850	0.304	Valid
X1.8	0.943	0.304	Valid
X1.9	0.925	0.304	Valid
X1.10	0.841	0.304	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 19

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang berjumlah 10 pertanyaan untuk mengukur variabel Konflik Kerja sudah valid dan akurat, terbukti dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} 0,304, jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan pada variabel Konflik Kerja dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4

Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Items	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
X2.1	0.804	0.304	Valid
X2.2	0.775	0.304	Valid
X2.3	0.860	0.304	Valid
X2.4	0.774	0.304	Valid
X2.5	0.895	0.304	Valid
X2.6	0.815	0.304	Valid
X2.7	0.889	0.304	Valid
X2.8	0.811	0.304	Valid
X2.9	0.853	0.304	Valid
X2.10	0.855	0.304	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 19

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui seluruh item pertanyaan yang berjumlah 10 pertanyaan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja sudah valid atau akurat, terbukti dari nilai hitung > r tabel. dengan nilai r tabel 0.304. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan pada variabel Disiplin Kerja dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 5
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Items	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Y1.1	0.798	0.304	Valid
Y1.2	0.906	0.304	Valid
Y1.3	0.793	0.304	Valid
Y1.4	0.809	0.304	Valid
Y1.5	0.764	0.304	Valid
Y1.6	0.917	0.304	Valid
Y1.7	0.886	0.304	Valid
Y1.8	0.937	0.304	Valid
Y1.9	0.934	0.304	Valid
Y1.10	0.906	0.304	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 19

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui seluruh item pertanyaan yang berjumlah 10 pertanyaan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai sudah valid atau akurat, terbukti dari nilai hitung > r tabel. dengan nilai r tabel 0,304. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan pada variabel Kinerja Pegawai dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui atau mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu item dapat dinyatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Adapun uji reliabilitas yang telah dilakukan dan hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	N of Item	Kesimpulan
Konflik Kerja (X1)	0.964	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.930	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y1)	0.963	10	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 19

Pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Konflik Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predictor*, yaitu menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih untuk variabel kuantitatif. Persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dalam perhitungan analisis linear berganda menggunakan bantuan program SPSS versi 19 dengan hasil analisis regresi sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil analisis regresi linear berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	11,320	5,140		2,202
	Konflik Kerja	,307	,060	,575	5,109
	Disiplin Kerja	,452	,105	,485	4,313
					Sig.
					,034
					,000
					,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 19

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan persamaan linear dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 11,320 + 0,307 X_1 + 0,452 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b₁b₂ : Koefisien variabel X₁, X₂

X₁ : Konflik Kerja

X₂ : Disiplin Kerja

e : eror

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 11,320 yang artinya jika variabel Konflik Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) nilai nya tetap atau nol maka Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Solok meningkat nilainya sebesar 11,320 satuan.
2. Koefisien regresi pada variabel Konflik Kerja (X₁), sebesar 0,307 artinya terjadi hubungan yang positif antara Konflik Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y), jika naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Solok sebesar 0,307 satuan. Koefisien Konflik Kerja positif, maka Konflik Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yang akan diterima pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Solok.
3. Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X₂), sebesar 0,452 adalah positive artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja (X₂) dengan Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Solok. Bila terjadi peningkatan satu variabel dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai yang naik adalah 0,222 satuan. Koefisien Disiplin Kerja positif, maka Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yang akan diterima pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Solok.

5. Uji Determinasi (R²)

Uji determinasi (R²) digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel independent (Konflik Kerja, Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) sedangkan untuk melihat seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent dengan melihat nilai R. Hasil koefisiensi determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 8

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,508	3,803

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Konflik Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 19

R Square (R²) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah dalam bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai R square sebesar 0,533 atau 53,3%. Hasil ini yang artinya variabel independent Konflik Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), memiliki pengaruh terhadap dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar 0,467 atau 46,7%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini, seperti Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja, Pengalaman Kerja.

6. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah cabang Ilmu Statistika Inferensial yang dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Tujuan dari hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat.

a. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan unyuk menguji hubungan koefisien regresi secara parsial atau terpisah dari variabel independennya, apakah masing masing variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent atau terikat. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 9
Hasil Uji t**

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11,320	5,140		2,202	,034
	Konflik Kerja	,307	,060	,575	5,109	,000
	Disiplin Kerja	,452	,105	,485	4,313	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 19

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat masing masing nilai ^{hitung}t signifikansi variabel bebas, pada uraian berikut ini :

1. Variabel Konflik Kerja (X₁), diketahui ^{hitung}t 5,109 > ^ttabel 2.026 dan sig 0,000 < 0,05, maka H1 diterima, hal ini membuktikan bahwa variabel Konflik Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Solok.
2. Variabel Disiplin Kerja (X₂) diketahui ^{hitung}t 4,313 > ^ttabel 2,026 dan sig 0,000 < 0,05. Maka H₂, hal ini membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Solok.

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen secara simultan atau terikat, maka dilakukan uji f. Hasil uji regrasi secara simultan atau uji f. (Darma, 2021) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 10
Hasil Uji f
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	611,233	2	305,617	21,131	,000 ^a
	Residual	535,142	37	14,463		
	Total	1146,375	39			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 19

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa f_{hitung} sebesar 21,131 dengan signifikan 0,000. Dan diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3.26. Hasil dari pengelolaan ANOVA diatas terlihat bahwa nilai bahwa nilai f_{hitung} 21,131 > f_{tabel} 3,26 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Nilai f_{hitung} besar dari f_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Konflik Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), secara simultan atau bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) , sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis ke 3 (H3) diterima.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini dipaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan. Dapat diketahui bahwa seluruh variabel independent berdampak signifikan variabel yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 11,320 + 0,307 X_1 + 0,452 X_2 + e$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Solok.

2. Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi ditentukan dari nilai R square sebesar 0,533 atau 53,3%. Hasil ini berarti variabel independent Konflik Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap dependen Kinerja Pegawai (Y) Sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar 0,467 atau 46,7%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini, seperti Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja, Pengalaman Kerja.

3. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Konflik Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Solok. Diketahui untuk t_{hitung} 5,109 > t_{tabel} 2.026, dan pengaruh X1 terhadap Y signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima berarti terdapat pengaruh Konflik Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Radhiana et al., 2022), bahwa pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai bergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola. Konflik yang tidak dikelola dengan baik cenderung menurunkan kinerja, sementara konflik yang dikelola secara konstruktif dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan tim dan peningkatan kinerja.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diketahui untuk t_{hitung} 4,313 > t_{tabel} 2.026, dan pengaruh X2 terhadap Y signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wau et al., 2021), penelitian yang meneliti tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan disiplin yang baik, pegawai lebih mampu mencapai target kerja dengan efisien, menjaga kualitas hasil kerja, dan berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang produktif dan profesional.

5. Pengaruh Konflik Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji f sebesar 21,131 dengan signifikan 0,000, berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan H_0 diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ nilai f_{hitung} 21,131 $>$ f_{tabel} 3,26 dengan nilai signifikan 0,000 $<$ 0,05, yang berarti bahwa Konflik Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), berpengaruh secara Bersama sama terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini telah membuktikan secara bersama – sama bahwa Konflik Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Solok. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Alfurqon & Rahardjo, 2020), bahwa secara keseluruhan, disiplin kerja cenderung memiliki pengaruh yang lebih konsisten positif terhadap kinerja pegawai, sementara pengaruh konflik kerja tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola. Kinerja optimal dicapai ketika disiplin kerja tinggi dan konflik kerja dikelola secara efektif.

Sehingga hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya selama pengamatan yang dilakukan yaitu adanya pengaruh antara kedua variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa. Kinerja Pegawai akan terjadi peningkatan dengan baik bila Konflik Kerja dan Disiplin Kerja dilakukan dengan baik.

V. REFERENSI

- alfurqon, n. f., & rahardjo, b. (2020). analisis pengaruh stress kerja, disiplin kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai. *jurnal bisnisan : riset bisnis dan manajemen*, 2(1), 52–64. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v2i1.20>
- andreami, s. (2019). pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt pln (persero) unit induk pembangunan pembangkit sumatera. *skripsi fakultas ekonomi dan bisnis universitas medan area*.
- bloom, n., & reenen, j. van. (2018). pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengendalian, keluarga berencana, pembedayaan perempuan dan perlindungan anak (dppkbp3a) kabupaten batanghari. *nber working papers*, 89.
- deden misbahudin muayyad, a. i. o. g. (2016). *pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah x kantor wilayah ii*. 9.
- dela hikmah, a. (2021). efektivitas kinerja bpbd dalam penanggulangan bencana banjir rob di gampong pasir kecamatan johan pahlawan kabupaten aceh barat. *administrasi negara*, 1–23.
- evi wulandari. (2018). *pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai*. xii.
- ina namora, windy, sharon, & stephani. (2020). pengaruh disiplin, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sukses usaha nirwana. *jurnal manajemen bisnis eka prasetya : penelitian ilmu manajemen*, 6(2), 76–88. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v6i2.65>
- irwan, m. (2018). *pengaruh stress dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pt. kalla kakao industri di kota makassar*. 94.
- jayasaputra, f., henry syauta, j., & pongtiku, a. (2022). pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten jayapura. *jurnal ekonomi dan bisnis*, 13(2), 92–105. <https://doi.org/10.55049/jeb.v13i2.135>
- mapossa, j. b. (2018). pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel moderasi pt ciomas adisatwa tanjung bintang. *new england journal of medicine*, 372(2), 2499–2508.
- maulidina, h. (2019a). pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan bprs metro madani cabang jatimuly. *ペインクリニック学会治療指針* 2, 2, 1–13.
- maulidina, h. (2019b). “pengaruh kompetensi, komitmen organisasional dan kompenasi terhadap kinerja karyawan kantor desa adat canggu kabupaten badung.” *ペインクリニック学会治療指針* 2, 2, 1–13.
- meliani. (2022). *pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pt sat nusa persada tbk*.

- mustafa, a., & ratnawati, e. (2021). faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja. in *angewandte chemie international edition*, 6(11), 951–952.
- nurhayati, n., mukti, a., wesnedi, c., munawar, s., & maisah, m. (2022). kinerja kepala sekolah, disiplin kerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *jmpis: jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 3(2), 634–644.
- nurseta, e., kamaluddin, m., & palitati, a. (2021). *jurnal manajemen , bisnis dan organisasi (jumbo)*. 5(2), 194–208.
- oldri. (2023). *pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kualitas kerja pegawai dinas perhubungan kabupaten solok*.
- pratami, a. p. (2019). pengaruh konflik kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pd. pasar jaya). *universitas islam negeri syarif hidayatullah*, 1–164.
- pustaka, k., & pemikiran, k. (2006). *bab ii kajian pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis*. 2003, 19–73.
- radhiana, amri, s., & putra, d. m. (2022). pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga kota banda aceh. *jemsj (jurnal ekonomi, manajemen, dan akuntansi)*, 8(1), 17–33. <https://doi.org/10.35870/jemsj.v8i1.641>
- rukmana, s. (2023). *pengaruh beban kerja dan disiplin terhadap komitmen pegawai pada dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten solok*. 1(4).
- sebagai, d., satu, s., guna, s., gelar, m., & riau, u. i. (2019). *hubungan konflik kerja-keluarga dengan komitmen*. 1.
- sriyanti, e., arfimasri, & egia, s. o. (2023). pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pt. lepen kencana utama di saok laweh kabupaten solok). *jurnal penelitian ekonomi manajemen dan bisnis (jekombis)*, 2(1), 96–109.
- stres, p., dan, k., kerja, k., cabang, p., tengah, b., tinggi, s., ekonomi, i., & manajemen, p. s. (2023). *pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pt. indomarco prismatama cabang banjarmasin tengah*.
- theodoridis, t., & kraemer, j. (n.d.). *pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada ud. az-zahra bakery and cake shop di medan skripsi*.
- triani, f. s., sriyanti, e., & nasrah, r. (2023). pengaruh motivasi kerja dan partisipasi anggota terhadap kinerja di koperasi unit desa setia nagari selayo. *prodi manajemen universitas mahaputra muhammad yamin*, 7(3), 25002–25009.
- warsiti, ni komang. (2023). *pengaruh disiplin kerja, konflik kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada pengadilan tata usaha negara (ptun) banjarmasin*.
- wau, waoma, s., & fau, f. t. (2021). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat somambawa kabupaten nias selatan. *jurnal ilmiah mahasiswa nias selatan*, 4(2), 203–212. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- wenur, g., sepang, j., & dotulong, l. (2018). pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt bank negara indonesia (persero) tbk cabang manado. *jurnal emba*, 6(1), 51–60.