

**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN PERUBAHAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN
PERKEBUNAN ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**MUHAMMAD FATURRAHMAN
NPM : 1902120020**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 1 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD FATURRAHMAN
NPM : 1902120020

Dengan judul:

**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN PERUBAHAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN
ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

M. Yamin, SE., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Pembimbing II

Mirza Murni, SE., MM
NIK. 19740609 201406 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 197004081994011001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 1 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD FATURRAHMAN
NPM : 1902120020

Dengan judul:

**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN PERUBAHAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN
ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 21 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

M. Yamin, SE., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Anggota

Mirza Murni, SE., MM
NIK. 19740609 201406 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 1 Maret 2023

Yang Menyatakan



Muhammad Faturrahman

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Faturrahman
NPM : 1902120020
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 1 Maret 2023



Yang Menyatakan,

Muhammad Faturrahman

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Manajemen Konflik dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. M. Yamin, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis.
5. Mirza Murni, SE, M.M selaku pembimbing kedua penulis.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada Jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan pelayanan dan informasi kepada penulis.
7. Teman-teman seangkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Februari 2023

Muhammad Faturrahman

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Kinerja Pegawai	7
2.1.2. Manajemen Konflik	11
2.1.3. Perubahan Organisasi.....	12
2.2. Penelitian Sebelumnya	15
2.3. Kerangka Pemikiran.....	18
2.4. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1. Desain Penelitian	21
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	21
3.1.2. Jenis Penelitian	21
3.1.3. Horison Waktu.....	21
3.1.4. Unit Analisis	22
3.2. Teknik Pengumpulan Sampel.....	22
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	25
3.4. Definisi Operasional Variabel	26
3.5. Teknik Analisis Data	27
3.6. Pengujian Data	28
3.7. Pengujian Hipotesis	31
3.7.1. Uji t	31
3.7.2. Uji F	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	33
4.2. Karakteristik Responden	35
4.3. Hasil Pengujian Data	39
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	39
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	40
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	41

4.3.2.1. Normalitas	41
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	43
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	45
4.4. Analisis Deskriptif	45
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai	45
4.4.2 Variabel Manajemen Konflik	47
4.4.3 Variabel Perubahan Organisasi	48
4.5. Pembahasan	50
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
4.5.2 Uji Simultan (uji t).....	52
4.5.3 Uji Parsial (uji F)	53
4.5.4 Implikasi Penelitian	54
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	56
5.2. Saran	56
 DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	6
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	22
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	23
Tabel 3.3 Jumlah ASN Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.....	24
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	37
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	38
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	38
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	41
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	43
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	45
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Manajemen Konflik	47
Tabel 4.12 Penjelasan Responden Terhadap Perubahan Organisasi.....	48
Tabel 4.13 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai	50
Tabel 4.14 Model Sammary	52
Tabel 4.15 Annova	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	42
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner.....	60
Lampiran 2. Data Kuisisioner	63
Lampiran 3. Persentase Identitas Responden.....	64
Lampiran 4. Persentase Kinerja Pegawai.....	65
Lampiran 5. Persentase Manajemen Konflik.....	66
Lampiran 6. Persentase Perubahan Organisasi	67
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai.....	69
Lampiran 8. Reliability dan Validitas Manajemen Konflik	70
Lampiran 9. Reliability dan Validitas Perubahan Organisasi	71
Lampiran 10. Regression	72

**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN PERUBAHAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN
PERKEBUNAN ACEH**

MUHAMMAD FATURRAHMAN

NPM : 1902120020

Pembimbing I : M. Yamin, SE, M.Si

Pembimbing II : Mirza Murni, SE, M.M

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Konflik dan Perubahan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Objek dalam penelitian ini yaitu Manajemen Konflik dan Perubahan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 69 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisisioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Manajemen Konflik dan Perubahan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Manajemen Konflik dan Perubahan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

Kata Kunci: *Manajemen Konflik, Perubahan Organisasi dan Kinerja Pegawai*

*THE INFLUENCE OF CONFLICT MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL
CHANGE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ACEH AGRICULTURE AND
PLANTATION SERVICE*

MUHAMMAD FATURRAHMAN
NPM : 1902120020

Advisor I : M. Yamin, SE, M.Si
Advisor II : Mirza Murni, SE, M.M

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the effect of Conflict Management and Organizational Change on Employee Performance at the Aceh Agriculture and Plantation Service. The objects in this study are Conflict Management and Organizational Change on Employee Performance at the Aceh Agriculture and Plantation Service. The number of samples in this study were 69 respondents. Research data were collected through questionnaires and documentation studies. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis, F test and t test intended to determine simultaneously and partially the effect of the independent variables on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the research based on the simultaneous test show that the variables Conflict Management and Organizational Change have a significant effect on Employee Performance at the Aceh Agriculture and Plantation Service. While partially the variables of Conflict Management and Organizational Change have a significant effect on Employee Performance at the Aceh Agriculture and Plantation Service.

Keywords: Conflict Management, Organizational Change and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Tidak selamanya sebuah organisasi berada dalam keadaan stabil di mana segenap aktivitas dapat dilaksanakan secara normal. Pada kondisi-kondisi tertentu, organisasi mengalami goncangan atau perubahan yang disebabkan oleh faktor-faktor internal serta faktor-faktor eksternal lingkungan. Situasi semacam ini membawa perubahan pada pola aktivitas, dan pada gilirannya menuntut perubahan sikap, perilaku anggota, teknologi dan struktur organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang kendali sangat penting, dibandingkan sumber daya yang lain.

Sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menggerakkan seluruh aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusia, di samping sumber-sumber daya lainnya.

Sejak permulaan sejarah umat manusia, konflik sudah dikenal sebagai suatu peristiwa atau aktivitas. Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Selama masih ada perbedaan tersebut, konflik tidak dapat dihindari dan selalu akan terjadi. Konflik selalu terjadi di dunia, dalam sistem sosial yang bernama negara, bangsa, organisasi, perusahaan, dan bahkan dalam sistem sosial terkecil yang bernama

keluarga dan pertemanan. Konflik terjadi di masa lalu, sekarang dan pasti akan terjadi di masa mendatang.

Manajemen konflik merupakan suatu proses, terjadinya konflik perlu waktu dan tidak terjadi secara tiba-tiba. Konflik terjadi antara dua pihak atau lebih, kecuali konflik personal. Adanya objek konflik yang jadi pertentangan, baik pertentangan sikap, pendapat atau kepercayaan. Pertentangan akan jadi konflik jika diekspresikan, jika tidak diekspresikan konflik menjadi laten atau tidak kelihatan. Ekspresi mengenai objek konflik merupakan pemicu terjadinya konflik. Saat konflik terjadi, pihak yang terlibat menggunakan pola perilaku tertentu dalam menghadapi situasi konflik. Proses konflik menimbulkan interaksi konflik di antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Interaksi konflik di antara pihak-pihak yang terlibat konflik menghasilkan keluaran konflik.

Perubahan organisasi berkaitan erat dengan perubahan lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Perubahan internal organisasi dapat dicontohkan seperti; perubahan struktur organisasi, penggantian pimpinan, peningkatan kuantitas dan kualitas pekerjaan, dan penambahan staf. Perubahan organisasi yang disebabkan oleh faktor eksternal merupakan implementasi atas tuntutan *socioeconomic-political role* organisasi terhadap lingkungannya. Perubahan organisasi merupakan usaha yang direncanakan oleh manajemen untuk menghasilkan prestasi keseluruhan individu, kelompok dan organisasi dengan mengubah struktur, perilaku dan proses.

Berdasarkan hasil survey awal pada 19 Desember 2022 dengan 12 pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dapat diketahui bahwa dengan persaingan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pada Dinas Pertanian dan

Perkebunan Aceh yang semakin ketat dengan instansi, maka Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dan beberapa upayanya yaitu membentuk tim kerja, akan tetapi di dalam pelaksanaannya yang dapat menimbulkan konflik antar pegawai satu dengan pegawai yang lainnya pada tim kerja yang dibentuk tersebut dan hal tersebut menghambat kinerja pegawai, selain itu dengan konflik pekerjaan atau keluarga yang berlebihan terkadang membuat pegawai kurang termotivasi dalam bekerja. Manajemen konflik terjadi ketika keterbatasan waktu pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dalam menyelesaikan, adanya suatu tekanan dalam menyelesaikan tugas dan perilaku pegawai dalam menjalin hubungan kerja sama dengan rekan kerjanya dalam mencapai tujuan Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

Selanjutnya permasalahan yang terjadi bahwa perubahan organisasi dan manajemen konflik kerja terjadi pembagian tugas yang kurang adil dan kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai seperti tingkat pendidikan pegawai tidak sesuai dengan tugas yang diterima kemudian pengalaman kerja masih kurang sehingga mereka mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Kemudian pegawai saling melepaskan tanggungjawabnya kepada pegawai lainnya menjadi salah satu hal yang menyebabkan konflik kerja misalnya pegawai yang memiliki jabatan yang lebih tinggi memberikan tugas kepada pegawai lainnya tanpa memberikan arahan terlebih dahulu seperti cara mengerjakan tugas dengan efektif dan tepat waktu. Dengan adanya pembagian tugas yang kurang tepat atau kurang sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai atau jabatan pegawai maka dapat menimbulkan beban kerja yang tinggi sehingga pegawai mengalami manajemen konflik.

Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dipengaruhi manajemen konflik dan perubahan organisasi. Rendahnya kinerja pegawai dapat diukur melalui kualitas kerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dan kesesuaian target dalam melaksanakan tugas. Manajemen konflik yang tinggi berdampak pada kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Kemudian perubahan organisasi yang kurang sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai atau pengalaman pegawai juga berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Manajemen Konflik dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
2. Bagaimana pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
3. Bagaimana pengaruh manajemen konflik dan perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh manajemen konflik dan perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Akademis

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penelitian selanjutnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam kecerdasan intelektual, manajemen konflik, perubahan organisasi dan kinerja pegawai.
2. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Manajemen Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

c. Manfaat Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam kecerdasan intelektual, manajemen konflik, perubahan organisasi dan kinerja pegawai.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka ruang lingkup penelitian dibatasi dengan judul pengaruh manajemen konflik dan perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Kemudian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh kecuali pimpinan/kepala Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mondy dalam Choirina (2018:11), kriteria (standar) kinerja yang paling umum adalah sifat-sifat pegawai tertentu seperti sikap, penampilan dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, Sikap kerja, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Menurut Sundiman (2017:72) pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan Perubahan organisasi pegawai

Menurut Sedarmayanti (2019:215) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan Perubahan organisasi. Kecakapan tanpa pengetahuan atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Hasibuan (2018:93) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya.

2.1.1.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah. Menurut Mangkunegara (2018:76) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik meliputi faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka inidividu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modalutama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti keterampilan konseptual (*Conseptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

c. Faktor Perubahan organisasi (*Motivation*)

Perubahan organisasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukan Perubahan organisasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif

terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Perubahan organisasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi kinerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang ber manajemen konflik dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kreitner dan Kinicki (2018:36) kinerja Pegawai merupakan nilai dari sekelompok perilaku pegawai yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Indikator pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”

2. Produktivitas

Suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

3. Sesuai dengan target

Suatu tugas yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

4. Penilaian kerja

Mengevaluasi kinerja relatif pegawai saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya

5. Ketetapan waktu

Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2.1.2. Manajemen Konflik

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Konflik

Manajemen konflik merupakan “bagian yang rasional dan bersifat iteratif, artinya bahwa pendekatan model manajemen konflik perencanaan kota secara terus

menerus mengalami penyempurnaan sampai mencapai model yang representatif dan ideal. Konflik sebenarnya menjadi fungsional dan dapat pula menjadi disfungsional. Konflik semata-mata bisa memperbaiki dan memperburuk prestasi individu maupun organisasi tergantung dari pengelolaan konflik tersebut (Ramopolii, 2017:3).

Manajemen konflik dalam semua aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya Konflik kerja mendorong mereka saling bekerjasama dengan baik konflik kerja merupakan tipe konflik inter-peran, yaitu bahwa tuntutan pada satu peran bisa mempengaruhi atau dipengaruhi oleh usaha individu yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan dari peran yang lain (Mora, 2017:4). Konflik disebabkan kurangnya koordinasi kerja antar kelompok dan lemahnya sistem kontrol organisasi. Manajer harus dapat mengatasi konflik dengan baik untuk kemajuan perusahaan. Lima manajemen konflik yang dapat diterapkan dalam menyelesaikan konflik yaitu dengan cara mempersatukan (*integrating*), dengan cara kerelaan untuk membantu (*obliging*), dengan cara mendominasi (*dominating*), dengan cara menghindar (*avoiding*), dengan cara kompromi (*compromising*) (Iresa dan Utami, 2018:3).

Manajemen konflik adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidak seimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran didalam keluarga. Konflik kerja dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha untuk memenuhi tuntutan perannya dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau

sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaan (Ekayati, 2017:3).

Sedangkan menurut Robbin (2018:145) menyatakan bahwa manajemen konflik merupakan “adanya konsep posisi, keterbatasan, sumber daya, dan hambatan, serta asumsi adanya ketidaksesuaian kepentingan dan tujuan antara dua kelompok atau lebih. Konflik organisasi ialah “ketidaksesuaian yang terjadi ketika target pencapaian memberi pengaruh kepada reaksi perilaku suatu kelompok menentang atau menghalangi rencana tujuan kelompok yang lain.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Konflik

Konflik kerja tersebut terjadi karena sebab-sebab yang bisa dikategorikan dalam beberapa faktor (Mora, 2017:4).

1. *Time-based conflict* atau sebab keterbatasan waktu, yang bisa dibedakan dalam dua bentuk. Bentuk pertama adalah waktu yang telah dialokasikan individu atas salah satu peran menyebabkan individu tersebut untuk secara fisik bisa menjalankan peran yang lain. Bentuk kedua adalah walaupun individu yang bersangkutan sudah mengalokasikan waktunya secara fisik untuk menjalankan salah satu peran, tetapi karena adanya kebutuhan atau kepentingan lain, maka dirinya menjadi terganggu atas tuntutan yang muncul dari peran yang lain.
2. *Strain-based conflict* atau sebab tekanan, yaitu sebab yang muncul karena tuntutan dari salah satu peran mempengaruhi potensi individu untuk menjalankan peran yang lain secara efektif. Tekanan yang muncul dari peran pekerjaan dapat menimbulkan kelelahan kerja, seperti akibat jenis pekerjaan yang dibebankan, lokasi kerja, karakteristik atasan, atau model peraturan perusahaan. Tekanan yang muncul dari peran keluarga antara lain perilaku pasangan, perilaku anak, serta fleksibilitas atas kondisi pasangan.
3. *Behavior-based conflict* atau sebab perilaku. Sebab ini terjadi karena individu memiliki peran yang beragam, sementara terdapat kemungkinan di antara peran-peran itu memiliki pola perilaku yang berlawanan. Sebab ketiga ini terjadi karena perilaku yang harus dijalankan seorang individu dalam penyelesaian pekerjaan di kantornya bisa berbeda dibandingkan dengan perilaku yang diharapkan oleh keluarganya seperti anak atau istrinya.

2.1.2.1 Indikator Manajemen Konflik

Manajemen konflik merupakan proses, sama halnya dengan perencanaan kota merupakan proses. Dalam manajemen konflik mempunyai indikator-indikator menurut Hasibuan (2018:12) yaitu sebagai berikut:

1. Asumsi mengenai konflik.
Asumsi seseorang mengenai konflik akan mempengaruhi pola perilakunya dalam menghadapi situasi konflik.
2. Persepsi mengenai penyebab konflik.
Persepsi seseorang mengenai penyebab konflik akan memengaruhi gaya manajemen konfliknya.
3. Ekspektasi atas reaksi lawan konfliknya.
Seseorang yang menyadari bahwa ia menghadapi konflik akan menyusun strategi dan taktik untuk menghadapi lawan konfliknya.
4. Pola komunikasi dalam interaksi konflik.
Konflik merupakan proses interaksi komunikasi diantara pihak-pihak yang terlibat konflik.

2.1.3. Perubahan Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Perubahan Organisasi

Menurut Winata (2017:4) pengertian perubahan organisasi adalah keahlian dasar seorang pegawai yang mempengaruhi suatu proses kegiatan pada perusahaan, juga mempengaruhi Komitmen manajemen konflik pegawai itu sendiri. Ketika keahlian seseorang melewati standar yang diinginkan atau yang ditentukan perusahaan, bahkan melebihi standar. apalagi memiliki keunikan dari pegawai yang lain dengan sendirinya pegawai tersebut memperoleh Komitmen manajemen konflik yang begitu tinggi.

Menurut Sari (2018:7) perubahan organisasi merupakan komitmen pegawai juga ada kaitan dengan sejauh manakah organisasi dan keputusan yang dibuat oleh pemimpin dalam organisasi tersebut. Contohnya keputusan mengenai kenaikan jabatan seorang pegawai akan memberi kesan atas tanggapan pegawai mengenai

organisasi. Tahap sumbangan dan komitmen kerja yang dihasilkan oleh pegawai adalah bergantung kepada sejauh mana pegawai puas dengan layanan yang diberi oleh pihak pengurusan. Kegagalan pihak perusahaan memberi layanan yang baik dan menganggap pegawai sebagai manusia.

Nurmahmudiyah (2017:4) perubahan organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Faktor organisasi yang terakhir yaitu *understanding of responsibilities*. Salah satu aspek organisasi yang berhubungan dengan posisi individu di lingkungan organisasi, pemahaman mengenai tugas individu dalam organisasi, dan pemahaman individu mengenai media atau alat yang digunakan untuk *knowledge sharing*. Dukungan organisasi bisa mencakup berbagai jenis dorongan seperti menciptakan media untuk *knowledge sharing*, mempromosikan manfaat dari media tersebut, memberikan pelatihan, dan memberikan *reward* bagi individu yang berpartisipasi paling aktif. Faktor organisasi lainnya yang dapat mendorong individu berperilaku *knowledge sharing* yaitu budaya organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perubahan Organisasi

Mathis dan Jackson (2017:84) budaya organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Beberapa budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

- a. Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Dalam pengertian

terbatas, pelatihan memberikan pegawai pengetahuan dan ketrampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

- b. Standar kerja mendefinisikan tingkat yang diharapkan dari kinerja dan merupakan pembanding kinerja atau tujuan. Standar kinerja yang realistis, dapat diukur, dipahami dengan jelas akan bermanfaat baik bagi organisasi maupun pegawainya.
- c. Peralatan dan teknologi merupakan perkakas/perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang proses kerja. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawainya, maka sebuah perusahaan harus mempunyai peralatan dan teknologi yang mendukung pegawai tersebut telah bekerja keras.

2.1.3.3 Indikator Perubahan Organisasi

Dibawah ini akan dijelaskan mengenai karakteristik yang merupakan nilai inti dari organisasi yang dapat membantu terciptanya budaya yang kuat. Dimana karakteristik tersebutlah yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins (2018:208), untuk menilai kualitas budaya suatu perubahan organisasi dapat dilihat dari 7 faktor utama serta indikator dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Inisiatif individu, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dimiliki individu.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil resiko. Kemudian Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauh mana para pegawai diberikan kebebasan untuk mengemukakan masalah yang ada dan memberikan kritik secara terbuka.
3. Arah, yaitu sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai organisasi.
4. Integrasi, yaitu tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
6. Identitas, yaitu tingkat sejauh mana para anggota teridentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
7. Sistem imbalan, yaitu tingkat sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas criteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, pilih kasih, dan sebagainya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian dari Musliadi (2022) dengan judul Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik pegawai di LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan termasuk dalam kategori cukup baik. Sedangkan kinerja pegawai di LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan berada pada kategori baik. Selain itu, terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja pegawai di LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan.

Kemudian penelitian dari Nurmianti (2022) dengan judul Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa. Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis diterima, yaitu ada pengaruh antara Manajemen Konflik (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), pengaruhnya tergolong sangat besar yaitu berpengaruh sebesar 83,3%.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyawati (2021) dengan judul Pengaruh Pengendalian Konflik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Prebeker Desa Sobangan-Mengwi-Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengendalian Konflik Dan Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Prebeker Desa Sobangan-Mengwi-Badung baik secara parsial maupun secara simultan.

Mansur (2021) dengan judul Pengaruh Manajemen Konflik Dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Papua. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua.

Sedangkan variabel perubahan organisasi secara parsial sebagai variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua. Variabel manajemen konflik dan perubahan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua.

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Jumaidah (2019) dengan judul Pengaruh Manajemen Konflik, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kopsyah BMT Hasanah Jabung Ponorogo. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial variabel manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Hasanah Jabung Ponorogo. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Hasanah Jabung Ponorogo. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Hasanah Jabung Ponorogo. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel II.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	perbedaan
1	Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan (Musliadi, 2022)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik pegawai di LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan termasuk dalam kategori cukup baik. Selain itu, terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja pegawai di LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Manajemen konflik dan Kinerja Pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

Lanjutan Tabel II.1

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	perbedaan
2	Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa (Nurmioanti, 2022)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengendalian Konflik Dan Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung baik secara parsial maupun secara simultan.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Manajemen konflik dan Kinerja Pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
3	Pengaruh Pengendalian Konflik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung (Widyawati, 2021)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengendalian Konflik Dan Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung baik secara parsial maupun secara simultan.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu konflik, organisasi dan Kinerja Pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
4	Pengaruh Manajemen Konflik Dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Papua (Mansur, 2021)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua. Sedangkan variabel perubahan organisasi secara parsial sebagai variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Papua.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Manajemen konflik, perubahan organisasi dan Kinerja Pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

Lanjutan Tabel II.1

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	perbedaan
5	Pengaruh Manajemen Konflik, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kopsyah BMT Hasanah Jabung Ponorogo (Jumaidah, 2019)	Penelitian kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial variabel manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Hasanah Jabung Ponorogo. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Hasanah Jabung Ponorogo. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Hasanah Jabung Ponorogo.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Manajemen konflik dan Kinerja Pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel budaya organisasi dan kompensasi – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

2.3 Kerangka Pemikiran

Manajemen konflik pada dasarnya merupakan ketidak sesuaian nilai atau tujuan antara anggota kelompok organisasi. Konflik di dalam organisasi memiliki manfaat dan tujuan. Manfaat konflik yaitu untuk meningkatkan kesadaran pegawai pada kesalahan yang dialaminya dan serta memahami perilaku pribadinya sendiri. Tujuan pada konflik yaitu sebagai pencegahan gangguan pada anggota organisasi untuk memfokuskan diri pada visi, misi dan tujuan organisasi. Di dalam organisasi tentu akan terjadi yang namanya konflik, tetapi konflik terjadi karena terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya yang akan berhubungan dengan kinerja

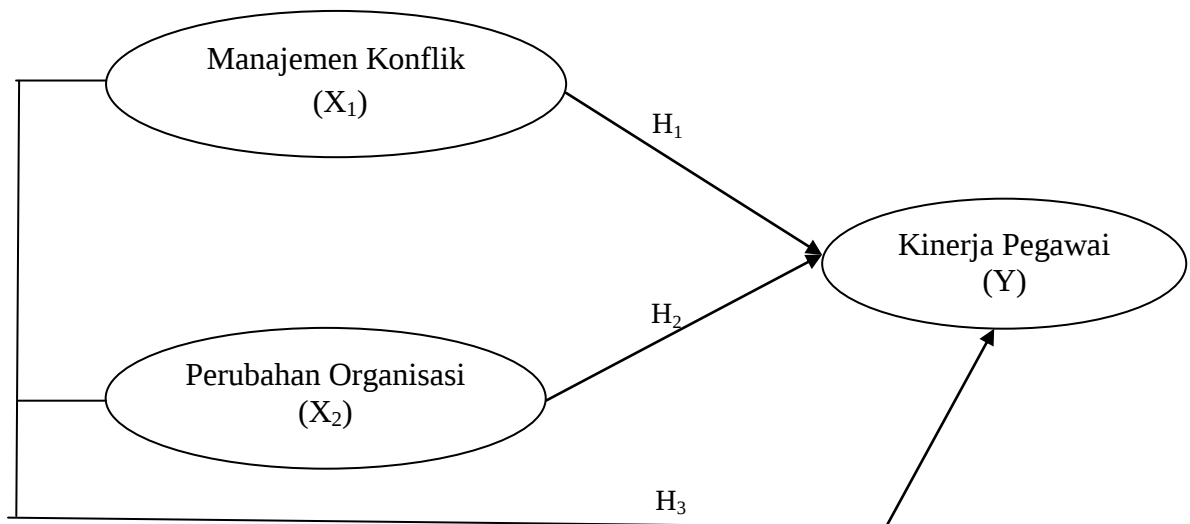
pegawai yaitu salah satu pegawai yang memiliki aspirasi atau rasa percaya yang tinggi kemudian, perbedaan latar belakang setiap pegawai dan perbedaan kepentingan antar individu.

Hubungan manajemen konflik terhadap kinerja pegawai adalah apabila seorang pimpinan tidak memperhatikan sebuah konflik yang terjadi di setiap diri pegawai maupun di organisasi maka motivasi setiap pegawai dapat menurun sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang akan mempengaruhinya secara maksimal. Dalam mengatasi manajemen konflik pada suatu organisasi maka pimpinan perlu memiliki cara atau gaya untuk menyelesaikan masalah, seperti latar belakang pegawai dimana penting bagi pimpinan untuk mengetahuinya serta memotivasi pegawai untuk bekerja dengan tujuan untuk mencapai kinerja yang baik.

Kinerja merupakan sebagai kemampuan pegawai dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam suatu bagian pekerjaan tertentu. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang akan memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan dan manajemen konflik adalah salah satu kompetensi dan motivasi. Karena adanya kompetensi yang di peroleh pegawai, tujuan organisasi dapat disampaikan dengan baik kepada seluruh pegawai serta dapat berperan dalam menggerakkan dan mengarahkan pegawai untuk satu tujuan. Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon pegawai terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan.

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada Gambar 2.1. berikut:

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti (2022), berdasarkan penelitian sebelumnya (Mansur, 2022)

2.3 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
- H₂ : Perubahan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
- H₃ : Manajemen konflik dan perubahan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh Manajemen konflik dan perubahan organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Penelitian ini dilaksanakan Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh Aceh yang beralamat Jl. Panglima Nyak Makam No. 24, Lampineung, Kota Banda Aceh, Aceh 23125.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018:5).

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan dari

bulan November tahun 2022 sampai dengan selesai penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Oktober 2022	November 2022	November-Desember 2022	Januari 2023	Januari-Februari 2022
Pengajuan Judul Proposal					
Survey Awal					
Penyusunan Proposal					
Pembagian Kuisisioner					
Penyusunan Skripsi					

Sumber: Data diolah, 2022

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, organisasi, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

Untuk mengubah data kualitatif kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2019:66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2019)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:61) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh yang tercatat pada awal tahun 2022 sebanyak 223 pegawai.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:62) Sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Menurut Arikunto (2016:120) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti dengan mempertimbangkan dana, waktu, tenaga dan ketelitian dalam menganalisis datanya. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 pegawai. Untuk lebih jelas dapat jumlah pegawai berdasarkan jabatan atau struktur organisasi dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.3
Jumlah ASN Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris Dinas	1
3	Subbagian Umum dan Kepegawaian	1
4	Subbagian Keuangan dan Aset	1
5	Subbagian Program, Evaluasi, Data dan Informasi	1
6	Bidang Tanaman Pangan	1
7	Seksi Produksi Tanaman Pangan	1
8	Seksi Benih dan Perlindungan Tanaman Pangan	1
9	Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Tanaman Pangan	1
10	Bidang Hortikultura	1
11	Seksi Produksi Hortikultura	1
12	Seksi Benih dan Perlindungan Tanaman Hortikultura	1
13	Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Tanaman Hortikultura	1
14	Bidang Perbenihan, Produksi dan Perlindungan Perkebunan	1
15	Seksi Perbenihan Perkebunan	1
16	Seksi Produksi Perkebunan	1
17	Seksi Perlindungan	1
18	Bidang Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan	1
19	Seksi Bimbingan Usaha Perkebunan	1
20	Seksi Pengolahan Perkebunan	1
21	Seksi Pemasaran Produksi Perkebunan	1
22	Bidang Sarana dan Prasarana	1
23	Seksi Sarana Prasarana Tanaman Pangan dan Hortikultura	1
24	Seksi Sarana Prasarana Perkebunan	1
25	Seksi Pengelolaan Lahan dan Air Pertanian	1
26	Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian dan Perkebunan	1
27	Seksi Penyuluhan	1
28	Seksi Pelatihan dan Pendidikan	1
29	Seksi Kelembagaan dan Ketenagaan	1
30	Staff Pegawai	194
Jumlah		223

Sumber: Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, 2022

Penentuan ukuran sampel ini dilakukan menggunakan rumus Slovin

(Umar, 2016:49) sebagai berikut :

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Proses kelonggaran 10%

$$n = \frac{223}{1+223.10\%^2}$$

$$n = \frac{223}{1+223.0,01}$$

$$n = \frac{223}{1+2,23}$$

$$n = \frac{223}{3,23}$$

$n = 69,04$ responden dan dibulatkan menjadi 69 orang

Dengan menggunakan *margin of error* sebesar 10%, maka jumlah sampel minimal yang dapat diambil sebesar 69 responden. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2018:81). Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini digunakan teknik *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2018:82) *Simple Random Sampling* merupakan teknik untuk menentukan jumlah sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang

digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
- b. Kuisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Defenisi Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan dua variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Nilai dari sekelompok perilaku pegawai yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Kreitner dan Kinicki 2018:36)	Kualitas kerja	1-5	Likert	A1
			Produktivitas			A2
			Sesuai dengan target			A3
			Penilaian kerja			A4
			Ketepatan waktu (Kreitner dan Kinicki 2018:36)			A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
2	Manajemen konflik (X1)	Manajemen konflik merupakan ketidaksesuaian pendapat antara sesama pegawai yang dilangsungkan terhadap faktor yang mempengaruhi pada pencapaian tujuan organisasi. (Hasibuan, 2018:12)	Asumsi mengenai konflik	1-5	Likert	B1
			Persepsi mengenai penyebab konflik			B2
			Ekspektasi atas reaksi lawan konfliknya			B3
			Pola komunikasi dalam interaksi konflik (Hasibuan, 2018:12)			B4
3	Perubahan organisasi (X2)	suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi normanorma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. (Robbins, 2018:207)	Inisiatif individu	1-5	Likert	C1
			Toleransi			C2
			Arah			C3
			Intergrasi			C4
			Kontrol			C5
			Indentitas			C6
			Sistem Imbalan (Robbins, 2018:207)			C7

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian

analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), adalah sebagai berikut : “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”, adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai
 a = Konstanta
 b₁. b₂ = Koefisien Variabel
 X₁ = Manajemen konflik
 X₂ = Perubahan organisasi
 e = *Error Term*

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (R) dan determinasi (D). Korelasi (r) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0.

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang di isi langsung oleh responden. Oleh karena itu, untuk mengukur handal atau tidaknya kuisisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Pengujian Instrumen

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner

dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) adalah : “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data“ yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Ukuran reliabilitas di anggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016:91) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan manajemen konflik dan perubahan organisasi secara individual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{a1} : Manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

H_{01} : Manajemen konflik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

H_{a2} : Perubahan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

H_{02} : Perubahan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_0

H_{a3} : Manajemen konflik dan perubahan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

H_{03} : Manajemen konflik dan perubahan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh beralamat Jl. Panglima Nyak Makam No. 24, Lampineung, Kota Banda Aceh, Aceh 23125. Dinas Pertanian dan Perkebunan berkedudukan dibawah Pemerintah Aceh dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur Pemerintah Aceh melalui Sekretaris Daerah. Dalam mengemban tugas di bidang pertanian dan Perkebunan, Dinas Pertanian dan Perkebunan berupaya menata dan membangun pertanian dan perkebunan serta perekonomian petani di daerah Provinsi Aceh. Demi mencapai maksud dan tujuan tersebut, berbagai Program/Kegiatan dilaksanakan oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan dengan memperhatikan berbagai potensi yang dimiliki dan menyesuaikan dengan perkembangan daerah sehingga dampak pembangunan yang dilakukan dapat dirasakan maksimal khususnya oleh masyarakat tani.

Adapun tugas pokok Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan urusan ketatausahaan Dinas;
2. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
3. Perumusan kebijakan dan melaksanakan pembinaan teknis di bidang Pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Penyuluhan;
4. Penyusunan program di Bidang Pertanian dan Perkebunan;
5. Pembinaan izin usaha, pelaksanaan pelayanan dan penyuluhan di bidang Pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Penyuluhan;

6. Pelaksanaan koordinasi, pemantauan dan pengendalian serta pembinaan;
7. Pengembangan sentra peningkatan pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Penyuluhan;
8. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Penyuluhan; dan
9. Pembinaan Unit Pelayanan Teknis Dinas (UPTD).

Visi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh yaitu "terwujudnya Aceh yang damai dan sejahtera melalui pemerintahan yang bersih, adil dan melayani".

Sedangkan misi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh adalah sebagai berikut:

1. Reformasi birokrasi untuk tercapainya pemerintahan yang bersih dan berwibawa guna mendukung pelayanan publik yang mudah, cepat, berkualitas dan berkeadilan;
2. Memperkuat pelaksanaan Syariat Islam beserta nilai-nilai keislaman dan budaya ke-Aceh-an dalam kehidupan masyarakat dengan iktikad Ahlussunnah Waljamaah yang bersumber hukum Mazhab Syafi'iyah dengan tetap menghormati mazhab yang lain;
3. Menjaga integritas nasionalismedan keberlanjutan perdamaian sebagai tindak lanjut prinsip-prinsip MoU Helsinki;
4. Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat nasional dan regional melalui peningkatan mutu pendidikan secara merata, baik pada pendidikan vokasional, dayah dan pendidikan umum;

5. Memastikan semua rakyat Aceh mendapatkan akses layanan kesehatan secara mudah,berkualitas dan terintegrasi;
6. Menjamin kedaulatan dan ketahanan pangan yang berimplikasi terhadap kesejahteraan petani dan nelayan melalui peningkatan produktifitas dan nilai tambah hasil pertanian dan kelautan;
7. Menyediakan sumber energy yang bersih dan terbarukan dalam rangka pemenuhan kebutuhan listrik bagi rakyat dan industri, sebagai komitmen Aceh dalam pembangunan rendah emisi;
8. Membangundan melindungi sentra-sentra produksi dan industri jasa kreatif yang menghasilkan produk kompetitif untukmemperluas lapangan kerjaserta memberikan kemudahan akses permodalan;
9. Revitalisasi fungsi perencanaan daerah dengan prinsip *Evidence Based Planning* yang efektif, efisien dan berkelanjutan;

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 tahun	0	0
	b. 26-31 tahun	10	14,5
	c. 32-37 tahun	17	24,6
	d. 38-73 tahun	19	27,5
	e. 44-50 tahun	14	20,3
	f. > 51 tahun	9	13,0
Total		69	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 26 sampai 31 tahun sebanyak 10 responden atau 14,5%, yang berusia 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 17 responden atau 24,6%, yang berusia 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 19 responden atau 27,5%, yang berusia 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 14 responden atau 20,3% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 9 responden atau 13,0%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	4	68,1
	b. Perempuan	22	31,9
Total		69	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan karakteristik berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki yaitu sebanyak 47 responden atau 68,1% dan sebanyak 22 responden atau 31,9% dengan jenis kelamin perempuan.

Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	9	13,0
	b. Menikah	60	87,0
Total		69	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan yaitu sudah menikah sebanyak 60 responden atau 87,0% dan sebanyak 9 responden atau 13,0% berstatus belum menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	7	10,3
	b. Diploma	13	18,8
	c. Sarjana (S1)	44	63,8
	d. Pascasarjana (S2)	5	7,2
Total		69	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 7 responden atau 10,1% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 13 responden atau 18,8% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 44 responden atau 63,8% berpendidikan terakhir sarjana dan sebanyak 5 responden atau 7,2%

berpendidikan pasaca sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	0	0
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	16	23,2
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	36	52,2
	d. Rp.5.500.000	17	24,6
Total		69	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 16 responden atau 23,2% mempunyai tingkat pendapatan Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 36 responden atau 52,2% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 17 responden atau 24,6% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000. Karakteristik berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Masa Kerja		
	a. < 5 tahun	3	4,3
	b. 5-10 tahun	8	11,6
	c. 10-15 tahun	16	23,2
	d. 16-20 tahun	19	27,5
	e. > 20 tahun	23	33,3
Total		69	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja dibawah 5 tahun sebanyak 3 responden atau 4,3%, dengan masa kerja 5 sampai dengan 10 tahun

yaitu sebanyak 8 responden atau 11,6%, dengan masa kerja 11 sampai dengan 15 tahun yaitu 16 responden atau 23,2%, dengan masa kerja 15 sampai dengan 20 tahun yaitu 19 responden atau 27,5% dan dengan masa kerja di atas 20 tahun adalah sebanyak 23 responden atau 33,3%.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 23. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,244, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=69)	Ket
1	A1	Y	0,861	0,244	Valid
2	A2		0,599	0,244	Valid
3	A3		0,839	0,244	Valid
4	A4		0,852	0,244	Valid
5	A5		0,898	0,244	Valid
6	B1	X ₁	0,863	0,244	Valid
7	B2		0,909	0,244	Valid
8	B3		0,579	0,244	Valid
9	B4		0,777	0,244	Valid
10	C1	X ₂	0,653	0,244	Valid
11	C2		0,840	0,244	Valid
12	C3		0,623	0,244	Valid
13	C4		0,553	0,244	Valid
14	C5		0,653	0,244	Valid
15	C6		0,840	0,244	Valid
16	C7		0,623	0,244	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,244 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social*

Sciences (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,826	Handal
2.	Manajemen konflik (X1)	0,60	0,899	Handal
3.	Perubahan organisasi (X2)	0,60	0,888	Handal

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, manajemen konflik, perubahan organisasi adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

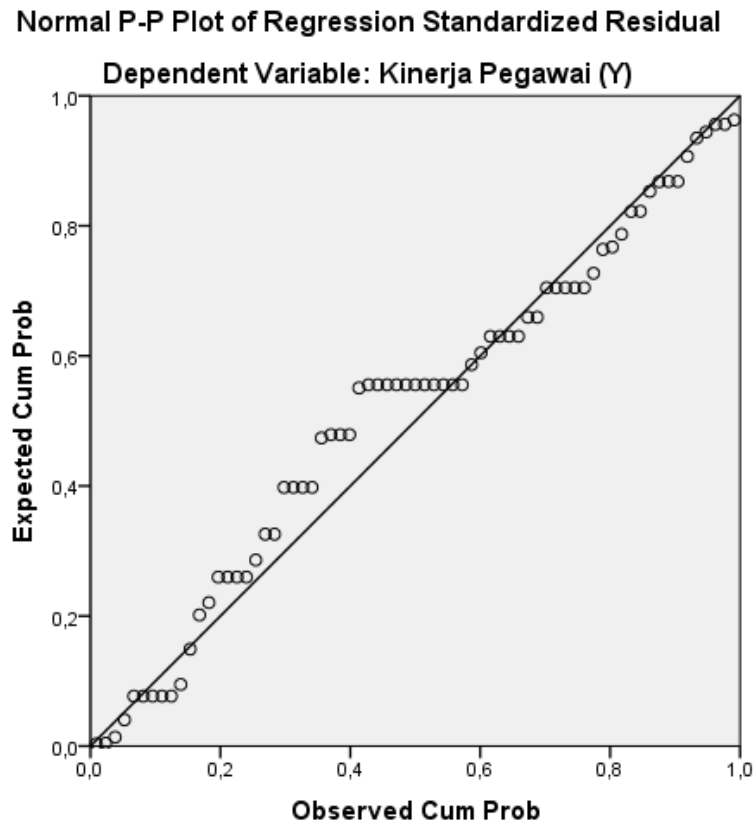
4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal.

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka

model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Manajemen konflik (X1)	0,960	1,042	Non Multikolinieritas
Perubahan organisasi (X2)	0,960	1,042	Non Multikolinieritas

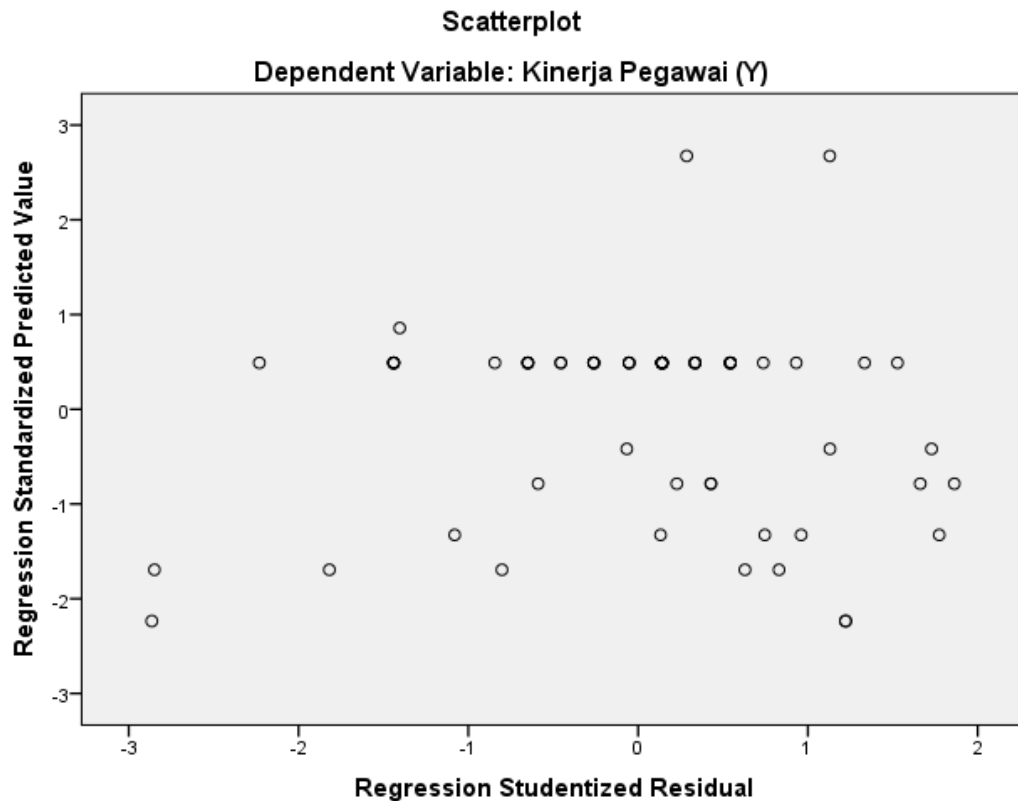
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel manajemen konflik (X_1) dan variabel perubahan organisasi (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	0	0	0	0	3	4,3	55	79,7	11	15,9	4,12
2	Produktivitas kerja pegawai semakin baik	0	0	0	0	3	4,3	57	82,6	9	13,0	4,09
3	Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target	0	0	0	0	2	2,9	54	78,3	13	18,8	4,16
4	Penilaian kerja yang dilakukan sesuai dengan peraturan	0	0	0	0	2	2,9	48	04,6	19	27,5	4,25
5	Keahlian yang pegawai miliki dapat membuat pegawai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	0	0	0	3	4,3	47	68,1	19	27,5	4,23
Rerata												4,17

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dengan nilai rata-rata sebanyak 4,12. Produktivitas kerja pegawai semakin baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,09. Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target dengan nilai rata-rata sebanyak 4,16. Penilaian kerja yang dilakukan sesuai dengan peraturan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,25. Keahlian yang pegawai miliki dapat membuat pegawai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebanyak 4,23. Dapat

disimpulkan nilai rerata variabel kinerja pegawai adalah 4,17 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti kondisi kinerja pegawai saat ini sudah baik seperti kualitas kerja, sesuai dengan target dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

4.4.2 Variabel Manajemen Konflik

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai manajemen konflik dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Manajemen Konflik

No	Item pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Manajemen konflik terjadi apa bila ada perbedaan pendapat.	0	0	0	0	2	2,9	48	04,6	19	27,5	4,25
2	Cara pandang yang negatif terhadap sesama pegawai akan menimbulkan konflik.	0	0	0	0	3	4,3	47	68,1	19	27,5	4,23
3	Tidak terjadinya konflik antar rekan rekan kerja apa bila tetap sama tujuannya.	0	0	0	0	3	4,3	57	82,6	9	13,0	4,09
4	Setiap pegawai yang ada di Kantor mengetahui bahwa di dalam organisasi akan terjadi konflik antar sesama oleh faktor perbedaan pendapat.	0	0	0	0	2	2,9	54	78,3	13	18,8	4,16
Rerata												4,18

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa manajemen konflik terjadi apa bila ada perbedaan pendapat dengan nilai rata-rata sebanyak 4,25. Cara pandang yang negatif terhadap sesama pegawai akan menimbulkan konflik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,23. Tidak terjadinya konflik antar rekanrekan kerja apa bila tetap sama tujuannya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,09. Setiap pegawai yang ada di Kantor mengetahui bahwa di dalam organisasi akan terjadi konflik antar sesama oleh faktor perbedaan pendapat dengan nilai rata-rata sebanyak 4,16. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel manajemen konflik adalah 4,18 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel manajemen konflik, hal ini berarti manajemen konflik mampu memberikan dampak yang positif kepada pegawai.

4.4.3 Variabel Perubahan Organisasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel perubahan organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Perubahan Organisasi

No	Item pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Inisiatif individu dalam berorganisasi merupakan tanggung jawab pegawai	4	5,8	4	5,8	12	17,4	38	55,1	11	15,9	3,70
2	Pegawai harus memiliki toleransi dalam menghadapi masalah organisasi	2	2,9	6	8,7	10	14,5	40	58,0	11	15,9	3,75

Tabel 4.12 Lanjutan

No	Item pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
3	Pimpinan selalu memberikan arahan terhadap pegawai		2,9	4	5,8	6	8,7	38	55,1	19	27,5	3,99
4	Integrasi pegawai dalam berorganisasi sangat baik	2	2,9	4	5,8	8	11,6	41	59,4	14	20,3	3,88
5	Pimpinan selalu melakukan pengawasan (control) terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas	4	5,8	4	5,8	12	17,4	38	55,1	11	15,9	3,70
6	Dalam berorganisasi pegawai dapat memiliki indentitas yang baik	2	2,9	6	8,7	10	14,5	40	58,0	11	15,9	3,75
7	Jika pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja maka akan mendapatkan imbalan	2	2,9	4	5,8	6	8,7	38	55,1	19	27,5	3,99
Rerata												3,82

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa inisiatif individu dalam berorganisasi merupakan tanggung jawab pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,70. Pegawai harus memiliki toleransi dalam menghadapi masalah organisasi dengan nilai rata-rata sebanyak 3,75. Pimpinan selalu memberikan arahan terhadap pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,99. Integrasi pegawai dalam berorganisasi sangat baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,88. Pimpinan selalu melakukan

pengawasan (control) terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 3,70. Dalam berorganisasi pegawai dapat memiliki indentitas yang baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,75. Jika pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja maka akan mendapatkan imbalan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,99. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel perubahan organisasi adalah 3,82 artinya responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel perubahan organisasi, hal ini berarti perubahan organisasi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan karena perubahan tersebut berdampak pada peraturan baru atau kebijakan baru.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis menyatakan bahwa manajemen konflik (X_1) dan perubahan organisasi (X_2). terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.13
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	0,032	0,060	0,464	1,997	0,644
Manajemen konflik	0,485	0,059	8,220	1,997	0,000
Perubahan organisasi	0,304	0,064	4,751	1,997	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,032 + 0,485X_1 + 0,304X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,032 artinya bila mana manajemen konflik (X_1) dan perubahan organisasi (X_2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, adalah sebesar 0,032 pada satuan skala likert atau kinerja pegawai berpengaruh masih rendah.
- b. Koefisien regresi manajemen konflik (X_1) sebesar 0,485. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel manajemen konflik secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh sebesar 48,5% dengan asumsi variabel perubahan organisasi (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi perubahan organisasi (X_2) sebesar 0,304. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel perubahan organisasi secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh sebesar 30,4% dengan asumsi variabel manajemen konflik (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel manajemen konflik mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas

Pertanian dan Perkebunan Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 48,5%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,894 ^a	0,888	0,788	0,04515

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,894 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 89,4%. Artinya manajemen konflik (X_1) dan perubahan organisasi (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,788 artinya bahwa sebesar 78,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan

Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor manajemen konflik (X_1) dan perubahan organisasi (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 21,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti kompetensi, pengalaman kerja dan kompensasi.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh manajemen konflik dan perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada IV.12. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Manajemen konflik (X_1)

Pengaruh Manajemen konflik (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (8,220) lebih besar dari t_{tabel} (1,997), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

2. Pengaruh Perubahan organisasi (X_2)

Pengaruh perubahan organisasi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (4,751) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,997) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa perubahan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Manajemen konflik dan Perubahan organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.15
Hasil Uji Secara Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	11,115	2	5,558	51,463	3,138	,000 ^b
	Residual	7,135	66	,108			
	Total	18,250	68				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 51,463 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,138. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (51,463) lebih besar dari F_{table} (3,138). Keputusannya adalah menerima

H_{a3} dan menolak H_{03} , artinya secara simultan variabel manajemen konflik dan perubahan organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik dan perubahan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari nurmioanti (2022) dan Mansur (2021) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu manajemen konflik pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai, artinya semakin rendah manajemen konflik pegawai maka semakin meningkat kinerjanya. Konflik di dalam organisasi memiliki manfaat dan tujuan. Manfaat konflik yaitu untuk meningkatkan kesadaran pegawai pada kesalahan yang dialaminya dan serta memahami perilaku pribadinya sendiri. Tujuan pada konflik yaitu sebagai pencegahan gangguan pada anggota organisasi untuk memfokuskan diri pada visi, misi dan tujuan organisasi. Di dalam organisasi tentu akan terjadi yang namanya konflik, tetapi konflik terjadi karena terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya yang akan berhubungan dengan kinerja pegawai yaitu salah satu pegawai yang memiliki aspirasi atau rasa percaya yang tinggi kemudian, perbedaan latar belakang setiap pegawai dan perbedaan kepentingan antar individu.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Manajemen konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
2. Perubahan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
3. Manajemen konflik dan perubahan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh meningkatkan kinerja pegawai misalnya dengan meningkatkan produktivitas kerja yang sesuai dengan tujuan instansi
2. Disarankan kepada pegawai agar dapat menjaga hubungan baik dan saling menghargai pendapat rekan kerja atau pegawai kerja agar tidak terjadinya manajemen konflik yang tinggi
3. Disarankan kepada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dalam setiap perubahan organisasi agar disesuaikan lagi untuk meningkatkan inisiatif setiap

pegawai dalam menyelesaikan tugas dan dapat melakukan pengawasan kerja terhadap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ekayati, I. N. (2017). Peran Pekerjaan, Peran Keluarga Dan Konflik Pekerjaan Pada Perawat Wanita. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*. Vol. 2, No. 2
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Undip
- Iresa, Amelia R dan Utami, Hamidah M. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 23 No. 1 Juni 2015
- Jumaidah, Siti. (2019). Pengaruh Manajemen Konflik, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kopsyah BMT Hasanah Jabung Ponorogo. *Jurnal Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo*
- Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw Hill International Edition.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA.
- Mansur, M. (2021). Pengaruh Manajemen Konflik Dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Papua. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Yapis Papua*.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Edisi Pertama Salemba Empat.
- Mora, Z. (2017). Konflik Kerja-Keluarga Dan Kepuasan Kerja Pegawai Perempuan : Studi Pada Pegawai Negeri Sipil di Aceh Timur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Volume : 2 Nomor : 1*
- Musliadi. (2022). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan. *Jurnal Kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam Volume 4, No. 1*.
- Nurmahmudiyah, Siti (2017). Pengaruh Faktor Personal, Organisasi dan Teknologi Terhadap Penggunaan Blog Untuk Knowledge Sharing (Studi Eksplanatif Tentang Pengaruh Faktor Personal, Organisasi dan Teknologi terhadap Penggunaan Blog Civitas Academica Universitas Airlangga Sebagai Media Knowledge Sharing di Kalangan Mahasiswa). *Jurnal Manajemen*

- Nurmianti. (2022). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa. *Jurnal Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar*
- Ramopolii, D. (2017). Pengaruh Konflik Keluarga Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda Di Rumah Sakit Prof D.R V.L Ratumbuysang Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.3.*
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, Fransiska (2018). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen karir (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry., (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suradi, M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (Fif) Cabang Palur Karanganyar. *Jurnal Manajemen, Vol. 1, No. 1, hlm 1-9*
- Widyawati, Sapta. (2021). Pengaruh Pengendalian Konflik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung. *Jurnal VALUES*, Volume 2, Nomor 2,
- Winardi, J. (2018). *Motivasi dan Permotivasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Winata, Mita (2017) Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen karir Pada Driver Go-Jek Solo. *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*

KUISIONER

PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN ACEH

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

A. Karakteristik Responden

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi saya.

1. Umur

- a. 20-25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. ≥ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2) ☐
- e. Doktor (S3) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. $\geq$ Rp. 5.500.000 ☐

6. Masa Kerja

- a. < 5 Tahun ☐
- b. 6-10 Tahun ☐
- c. 11-15 Tahun ☐
- d. 16-20 Tahun ☐
- e. > 20 Tahun ☐

Keterangan :

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

B. Indikator Variabel Penelitian

a. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas					
2	Produktivitas kerja saya semakin baik					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target					
4	Penilaian kerja yang dilakukan sesuai dengan peraturan					
5	Keahlian yang saya miliki dapat membuat saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					

b. Manajemen Konflik (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Manajemen konflik terjadi apa bila ada perbedaan pendapat.					
2	Cara pandang yang negatif terhadap sesama pegawai akan menimbulkan konflik.					
3	Tidak terjadinya konflik antar rekanrekan kerja apa bila tetap sama tujuannya.					
4	Setiap pegawai yang ada di Kantor mengetahui bahwa di dalam organisasi akan terjadi konflik antar sesama oleh faktor perbedaan pendapat.					

d. Perubahan Organisasi (X_2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Inisiatif individu dalam berorganisasi merupakan tanggung jawab pegawai					
2	Pegawai harus memiliki toleransi dalam menghadapi masalah organisasi					
3	Pimpinan selalu memberikan arahan terhadap pegawai					
4	Integrasi pegawai dalam berorganisasi sangat baik					
5	Pimpinan selalu melakukan pengawasan (control) terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas					
6	Dalam berorganisasi pegawai dapat memiliki identitas yang baik					
7	Jika pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja maka akan mendapatkan imbalan					

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

NO	Karakteristik						Indikator					Y	Indikator				X1	Indikator							X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	
1	4	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	2	2	4	4	2	2	2,86
2	2	2	2	3	2	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	2	1	2	3	2	2	5	4	5	5	5	4,80	5	5	4	5	4,75	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	3	1	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	3	4	4	3	3	4	3,43
5	2	1	1	1	2	2	5	4	5	5	5	4,80	5	5	4	5	4,75	4	4	4	3	4	4	4	3,86
6	5	1	2	1	2	5	4	4	4	5	4	4,20	5	4	4	4	4,25	3	3	5	4	3	3	5	3,71
7	4	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	4	3	3,71
8	2	1	1	3	2	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	2	4	5	3	2	4	5	3,57
9	2	2	1	3	3	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
10	5	1	2	3	2	5	4	4	4	5	5	4,40	5	5	4	4	4,50	4	4	4	5	4	4	4	4,14
11	6	1	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	3	3	4	4	3	3	3,43
12	2	1	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4	5	4,29
13	5	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	5	4	4	4,29
14	5	1	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4	4	4,14
15	6	1	2	1	3	5	4	4	5	4	5	4,40	4	5	4	5	4,50	5	5	5	4	5	5	5	4,86
16	4	1	2	2	2	4	4	4	4	5	5	4,40	5	5	4	4	4,50	2	2	5	2	2	2	5	2,86
17	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	5	4	4,29
18	4	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	5	5	4	4,57
19	3	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	3	3	5	3	3	3	3,29
20	3	1	2	3	4	3	4	5	4	5	5	4,60	5	5	5	4	4,75	3	1	1	1	3	1	1	1,57
21	3	2	2	2	4	3	4	5	4	4	4	4,20	4	4	5	4	4,25	5	5	5	5	5	5	5	5,00
22	4	1	2	2	3	4	5	4	5	5	5	4,80	5	5	4	5	4,75	5	5	5	5	5	5	5	5,00
23	4	1	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	1	3	2	4	1	3	2	2,29
24	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	2	4	2	3	2	4	2,86
25	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	4	4	5	5	4	4	5	4,43
26	5	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
27	2	1	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4	4	4,14
28	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	4	4	3,86
29	5	1	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3	4	4	3,71
30	3	1	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	1	4	4	3	1	4	4	3,00
31	6	1	2	1	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4	5	4,29
32	6	2	2	1	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
33	6	1	2	1	4	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
34	5	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
35	5	1	2	1	4	5	5	4	5	5	5	4,80	5	5	4	5	4,75	5	5	5	4	5	5	5	4,86
36	3	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	2	2	4	4	2	2	2,86
37	6	1	2	3	4	5	5	4	5	5	5	4,80	5	5	4	5	4,75	4	4	4	4	4	4	4	4,00
38	6	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
39	3	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	3	4	4	3	3	4	3,43
40	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	4	4	3,86
41	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	3	5	4	3	3	5	3,71
42	2	1	1	2	3	2	4	4	4	5	5	4,40	5	5	4	4	4,50	4	4	3	4	4	4	3	3,71
43	2	2	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	2	4	5	3	2	4	5	3,57
44	5	1	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
45	5	1	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4	4	4,14
46	2	1	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	3	3	4	4	3	3	3,43
47	4	2	2	3	4	4	4	4	5	5	5	4,60	5	5	4	5	4,75	4	4	5	4	4	4	5	4,29
48	3	1	2	3	3	3	4	4	4	5	5	4,40	5	5	4	4	4,50	5	4	4	4	5	4	4	4,29
49	5	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4	4	4,14
50	5	1	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	4	5	5	5	4,86
51	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	2	2	5	2	2	2	5	2,86
52	4	1	2	3	3	4	4	5	4	5	5	4,60	5	5	5	4	4,75	4	5	4	4	4	5	4	4,29
53	3	1	2	3	3	3	4	5	4	4	4	4,20	4	4	5	4	4,25	5	5	4	4	5	5	4	4,57
54	3	2	2	3	3	3	5	4	5	5	5	4,80	5	5	4	5	4,75	3	3	3	5	3	3	3	3,29
55	3	2	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	3	1	1	1	3	1	1	1,57
56	6	1	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5	5	5,00
57	4	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	5	5	5	5	5	5	5	5,00
58	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	1	3	2	4	1	3	2	2,29
59	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	2	4	2	3	2	4	2,86
60	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	4	4	5	4,43
61	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
62	3	2	2	3	4	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	4	4	4	5	4	4	4	4,14
63	3	1	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	4	4	3,86
64	6	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3	4	4	3,71
65	5	2	2	2	3	5	3	3	4	4	3	3,40	4	3	3	4	3,50	1	4	4	3	1	4	4	3,00
66	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4	5	4,29
67	3	1	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
68	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
69	5	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-31 tahun	10	14,5	14,5	14,5
	32-37 tahun	17	24,6	24,6	39,1
	38-43 tahun	19	27,5	27,5	66,7
	44-50 tahun	14	20,3	20,3	87,0
	> 51 tahun	9	13,0	13,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	47	68,1	68,1	68,1
	Wanita	22	31,9	31,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	9	13,0	13,0	13,0
	Menikah	60	87,0	87,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	7	10,1	10,1	10,1
	Diploma	13	18,8	18,8	29,0
	Sarjana	44	63,8	63,8	92,8
	Pasca Sarjana	5	7,2	7,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	16	23,2	23,2	23,2
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	36	52,2	52,2	75,4
	>Rp. 5.500.000	17	24,6	24,6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	3	4,3	4,3	4,3
	5-10 Tahun	8	11,6	11,6	15,9
	11-15 Tahun	16	23,2	23,2	39,1
	15-20Tahun	19	27,5	27,5	66,7
	> 20 Tahun	23	33,3	33,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4,3	4,3	4,3
	S	55	79,7	79,7	84,1
	SS	11	15,9	15,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4,3	4,3	4,3
	S	57	82,6	82,6	87,0
	SS	9	13,0	13,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,9	2,9	2,9
	S	54	78,3	78,3	81,2
	SS	13	18,8	18,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,9	2,9	2,9
	S	48	69,6	69,6	72,5
	SS	19	27,5	27,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4,3	4,3	4,3
	S	47	68,1	68,1	72,5
	SS	19	27,5	27,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Manajemen Konflik (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,9	2,9	2,9
	S	48	69,6	69,6	72,5
	SS	19	27,5	27,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4,3	4,3	4,3
	S	47	68,1	68,1	72,5
	SS	19	27,5	27,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4,3	4,3	4,3
	S	57	82,6	82,6	87,0
	SS	9	13,0	13,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,9	2,9	2,9
	S	54	78,3	78,3	81,2
	SS	13	18,8	18,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Perubahan Organisasi (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,8	5,8	5,8
	TS	4	5,8	5,8	11,6
	KS	12	17,4	17,4	29,0
	S	38	55,1	55,1	84,1
	SS	11	15,9	15,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	6	8,7	8,7	11,6
	KS	10	14,5	14,5	26,1
	S	40	58,0	58,0	84,1
	SS	11	15,9	15,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	4	5,8	5,8	8,7
	KS	6	8,7	8,7	17,4
	S	38	55,1	55,1	72,5
	SS	19	27,5	27,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	4	5,8	5,8	8,7
	KS	8	11,6	11,6	20,3
	S	41	59,4	59,4	79,7
	SS	14	20,3	20,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,8	5,8	5,8
	TS	4	5,8	5,8	11,6
	KS	12	17,4	17,4	29,0
	S	38	55,1	55,1	84,1
	SS	11	15,9	15,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	6	8,7	8,7	11,6
	KS	10	14,5	14,5	26,1
	S	40	58,0	58,0	84,1
	SS	11	15,9	15,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

C7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	4	5,8	5,8	8,7
	KS	6	8,7	8,7	17,4
	S	38	55,1	55,1	72,5
	SS	19	27,5	27,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,12	,438	69
A2	4,09	,411	69
A3	4,16	,441	69
A4	4,25	,497	69
A5	4,23	,519	69

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	16,72	2,702	,861	,899
A2	16,75	3,100	,599	,945
A3	16,68	2,720	,839	,903
A4	16,59	2,539	,852	,900
A5	16,61	2,418	,898	,891

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,84	4,136	2,034	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	56,249	68	,827	5,517	,000
Within People	1,351	4	,338		
Between Items	16,649	272	,061		
Residual	18,000	276	,065		
Total	74,249	344	,216		

Grand Mean = 4,17

Lampiran 8 Reliability & Validitas Manajemen Konflik (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,25	,497	69
B2	4,23	,519	69
B3	4,09	,411	69
B4	4,16	,441	69

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	12,48	1,430	,863	,836
B2	12,49	1,342	,909	,817
B3	12,64	1,882	,579	,933
B4	12,57	1,632	,777	,870

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,72	2,702	1,644	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	45,942	68	,676	5,466	,001
Within People Between Items	1,116	3	,372		
Residual	13,884	204	,068		
Total	15,000	207	,072		
Total	60,942	275	,222		

Grand Mean = 4,18

Lampiran 9 Reliability & Validitas Perubahan Organisasi (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,70	1,004	69
C2	3,75	,930	69
C3	3,99	,931	69
C4	3,88	,900	69
C5	3,70	1,004	69
C6	3,75	,930	69
C7	3,99	,931	69

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	23,06	19,555	,653	,876
C2	23,00	18,735	,840	,852
C3	22,77	20,269	,623	,879
C4	22,87	20,997	,553	,887
C5	23,06	19,555	,653	,876
C6	23,00	18,735	,840	,852
C7	22,77	20,269	,623	,879

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26,75	26,365	5,135	7

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	256,116	68	3,766		
Within People					
Between Items	6,803	6	1,134	2,693	,014
Residual	171,768	408	,421		
Total	178,571	414	,431		
Total	434,687	482	,902		

Grand Mean = 3,82

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perubahan Organisasi (X2), Manajemen Konflik (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894 ^a	,888	,788	,04515

a. Predictors: (Constant), Perubahan Organisasi (X2), Manajemen Konflik (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,115	2	5,558	51,463	,000 ^b
	Residual	7,135	66	,108		
	Total	18,250	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Perubahan Organisasi (X2), Manajemen Konflik (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,032	,069		,464	,644
	Manajemen Konflik (X1)	,485	,059	,596	8,220	,000
	Perubahan Organisasi (X2)	,304	,064	,408	4,751	,000

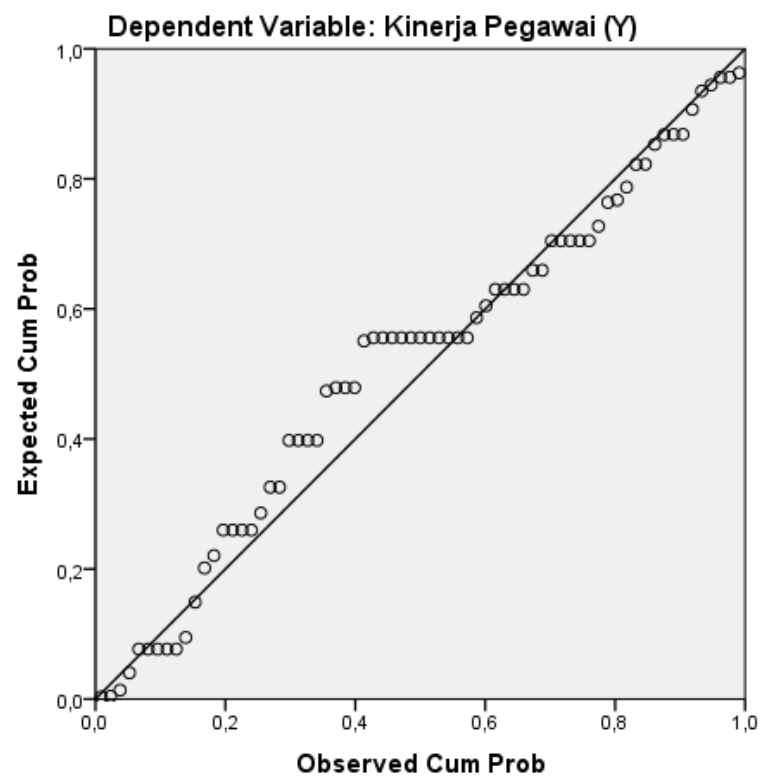
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

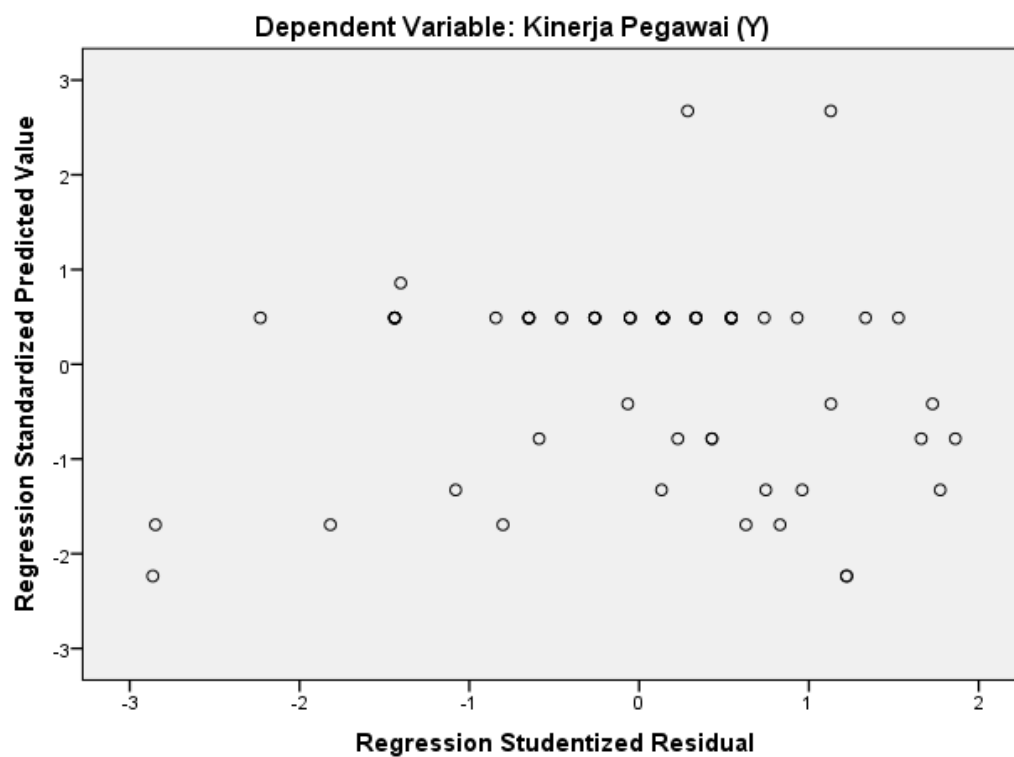
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Manajemen Konflik (X1)	,960	1,042
	Perubahan Organisasi (X2)	,960	1,042

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65-69	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel